

**GAÜN  
İİBFD**

**GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ**

**İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ**

ISSN 2651-267X

Journal of Gaziantep University Faculty of Economics and Administrative Sciences

Cilt *Volume* 1 / Sayı *Number* 2 / Ay *Month* Kasım *November* / Yıl *Years* 2019



GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ  
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ  
GAÜNİİBFD

JOURNAL of GAZİANTEP UNIVERSITY FACULTY OF ECONOMICS AND  
ADMINISTRATIVE SCIENCES  
JGAUNFEAS

ISSN: 2651-267X

**GAÜNİİBFD HAKEMLİ BİR DERGİDİR.  
JGAUNFEAS IS A PEER-REVIEWED JOURNAL**

Yayınlanan makalelerin sorumluluğu yazara/yazarlara aittir.  
The responsibilities of the articles belong to the author/authors

**Dergi İmtiyaz Sahibi:**  
*Journal Executive Owner*

Prof. Dr. Selim Erdoğan

**Sorumlu Yazı İşleri Müdürü:**  
*Editorial Board Secretary*

Dr. Öğr. Üyesi Hasan Aksoy

**Baş Editör:**  
*Editor in Chief*

Dr. Öğr. Üyesi Yusuf Bozgeyik

**Editör Kurulu:**  
*Editorial Board*

Dr. Mehmet Fatih Buğan  
Dr. Öğr. Üyesi Mesut Şöhret  
Arş. Gör. Elif Çakıcı  
Dr. Öğr. Üyesi Şemsettin Çiğdem

**Editör Yardımcısı**  
*Assistant Editor*

Arş. Gör. Nigar Alev

Gaziantep Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (GAÜNİİBFD)  
Gaziantep Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nin ulusal resmi **hakemli bilimsel**  
dergisidir. **Mayıs** ve **Kasım** aylarında olmak üzere altı ayda bir ve yılda iki kez  
yayınlanır. Derginin yayın dili Türkçe ve İngilizcedir.

Derginin temel amacı; İktisadi ve İdari Bilimler (İİBF) alanlarında bilimsel bilgi  
üretimine katkı sağlamaktır. Bilime yenilik getiren, Yeni bir bilimsel yöntem geliştiren  
veya bilinen bir yöntemi yeni bir alana uygulama niteliğinde olan özgün makalelere yer  
vermeyi amaçlamaktadır.

Derginin kapsamı İİBF alanı ile ilgili konuları kapsamaktadır. Dergide, İktisat, İşletme,  
Siyaset Bilimi, Kamu Yönetimi, Ekonometri, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri,  
Maliye ve Uluslararası İlişkiler alanlarının kapsamına giren tüm konulardaki çalışmalar  
yayınlanır.

**DANIŐMA KURULU**  
*Advisory Board*

Prof. Dr. Abdülkadir Baharçiçek	(İnönü Üniversitesi)
Prof. Dr. Yakup Bulut	(Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi)
Prof. Dr. Seyfettin Erdoğan	(İstanbul Medeniyet Üniversitesi)
Prof. Dr. İbrahim Kanyılmaz	(Hasan Kalyoncu Üniversitesi)
Prof. Dr. Hanifi Aslan	(Hasan Kalyoncu Üniversitesi)
Prof. Dr. İbrahim Aslan	(Gaziantep Üniversitesi)
Prof. Dr. Refik Korkusuz	(İstanbul Medeniyet Üniversitesi)
Prof. Dr. Mustafa Uçar	(Biruni Üniversitesi)
Prof. Dr. Bilal Eryılmaz	(İstanbul Medeniyet Üniversitesi)
Doç. Dr. İdris Demir	(İstanbul Medeniyet Üniversitesi)
Prof. Dr. İbrahim Yıldırım	(Hasan Kalyoncu Üniversitesi)
Prof. Dr. Hüseyin Haşimi Güneş	(Mardin Artuklu Üniversitesi)
Doç. Dr. Emrah İsmail Çevik	(Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi)
Doç. Dr. Durmuş Çağrı Yıldırım	(Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi)

**İletişim:**  
*Correspondence*

Dr. Öğr. Üyesi Yusuf Bozgeyik  
Gaziantep Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**e- posta:**  
*e-mail*

iibfdergi@gantep.edu.tr

**İnternet Sayfası:**  
*Web Page*

<http://iibfdergi.gantep.edu.tr/>

**Referees in This Issue / Bu Sayıda Hakemlik Yapanlar**

*(In alphabetical order / Alfabetik olarak)*

**Prof. Dr. Hüseyin Haşimi Güneş**

**Doç. Dr. Gökhan Tuncel**

**Doç. Dr. Hüseyin Şeyhanlıoğlu**

**Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Tan**

**Dr. Öğr. Üyesi Azime Telli**

**Dr. Öğr. Üyesi Esra Çıkmaz**

**Dr. Öğr. Üyesi Hasan Aksoy**

**Dr. Öğr. Üyesi Işıl Arpacı**

**Dr. Öğr. Üyesi Orhun Burak Sözen**

**Dr. Öğr. Üyesi Özlem Yaşar Uğurlu**

GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ ve İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ



2019

GAÜNİİBFD

# İÇİNDEKİLER

Yıl: 2019, Cilt: 1, Sayı: 2, Ay: Kasım

Araştırma Makalesi

**Soner Doğan**

IRAQI TURKMEN'S LEGAL POSITION IN THE 2005 IRAQI CONSTITUTION AFTER THE  
US OCCUPIED IRAQ IN 2003.....1-12

Araştırma Makalesi

**İrem Küçükoğlu, Zafer Adıgüzel**

ÖRGÜTLERDE ÇALIŞANLARIN YAŞADIKLARI ROL ÇATIŞMASININ ETKİLERİNİN  
İNCELENMESİ.....13-35

Araştırma Makalesi

**Cengiz Gürbüz**

DEMOKRASİ AÇISINDAN TÜRKİYE'DE KAYYUM  
UYGULAMASI.....36-52

Araştırma Makalesi

**Muhammed Tolga Gedikkaya**

KAMUDA PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) İLE MÜCADELE POLİTİKASININ  
DEĞERLENDİRİLMESİ: PSİKOLOJİK TACİZ GENELGESİ  
ÖRNEĞİ.....53-70

Araştırma Makalesi

**Mehmet Can Işık**

2003-2011 YILLARI ARASINDA TÜRKİYE'NİN ORTADOĞUDA YUMUŞAK GÜÇ  
UYGULAMASI VE  
SONUÇLARI.....71-104

Araştırma Makalesi

**Tarık Ziyad Çelik**

PAZARLAMADA İKTİSADİ BAKIŞ AÇISI.....105-115

2019

GAÜNİİBFD

# CONTENTS

Year: 2019, Volume: 1, Number: 2, Month: November

Research Article

**Soner Doğan**

IRAQI TURKMEN'S LEGAL POSITION IN THE 2005 IRAQI CONSTITUTION AFTER THE  
US OCCUPIED IRAQ IN 2003.....1-12

Research Article

**İrem Küçüköğlü, Zafer Adıgüzel**

EXAMINING THE EFFECTS OF THE ROLE CONFLICT EXPERIENCED BY EMPLOYEES IN  
ORGANIZATIONS.....13-35

Research Article

**Cengiz Gürbüz**

TRUSTEE FOR THE PURPOSE OF APPLICATION OF DEMOCRACY IN  
TURKEY.....36-52

Research Article

**Muhammed Tolga Gedikkaya**

EVALUATION OF THE POLICY ON PREVENTING MOBBING IN THE PUBLIC SECTOR: A  
CASE STUDY ON REGULATION ON  
MOBBING.....53-70

Research Article

**Mehmet Can Işık**

TURKEY'S SOFT POWER APPLICATION AND RESULTS IN THE MIDDLE EAST DURING  
2003-2011.....71-104

Research Article

**Tarık Ziyad Çelik**

ECONOMIC POINT OF VIEW AT  
MARKETING.....105-115

2019

GAÜNİİBFD

## ABD'NİN 2003 İRAK İŞGALİNDEN SONRA OLUŞTURULAN 2005 İRAK ANAYASASINDA İRAK TÜRKMENLERİNİN YASAL KONUMU

Soner DOĞAN<sup>1</sup>

### Öz

Bu çalışma; Irak Türkmenlerinin 2005 Irak Anayasası'ndaki yasal konumunu, ortaklaşıcı teori ve nitel metodoloji kullanarak analiz edecektir. Teorik bir çerçeve olarak, Lijphart'ın ortaklıkçı teorisindeki; iktidar paylaşımı, büyük koalisyon, özerklik ve azınlık vetosu terimleri kullanılacaktır. İşgal sonrası devlet inşası ile ilgili literatürün altında yatan ve cevap aranan önemli ve ampirik bir soru; bölünmüş toplumlarda ne tür bir anayasanın barış ve demokrasi umudu sunduğudur. Irak'ın gelecekteki istikrarı ve refahının anahtarı, nihayetinde güvenliği artırmak için verilen günlük mücadeleye değil, yeni ve uygulanabilir bir anayasanın tasarımına bağlıdır. Bu nedenle, Irak Türkmenlerinin Irak'ın geleceğinde önemli bir rolü vardır. Bu yazının nihai amaçlarından birisi de Irak Türkmenlerinin önceki Irak anayasalarındaki haklarını incelemektir.

### Anahtar Kelimeler

Ortaklıkçı Demokrasi  
Irak Türkmenleri  
2005 Irak Anayasası

### Makale Hakkında

Araştırma Makalesi  
Gönderim Tarihi: 09.06.2019  
Kabul Tarihi: 28.10.2019  
E-Yayın Tarihi: 18.11.2019

## IRAQI TURKMEN'S LEGAL POSITION IN THE 2005 IRAQI CONSTITUTIONAFTER THE US OCCUPIED IRAQ IN 2003

### Abstract

This study will analyse the Iraqi Turkmen legal position to the 2005 Iraq Constitution by using Consociationalism theory and qualitative methodology. As a theoretical framework, Lijphart's four conditions of; power-sharing, the grand coalition, autonomy and minority veto will be used. A significant and empirical question underlying the literature on post-occupation state building is what kind of constitution offers the prospect for peace and democracy in divided societies. The key to Iraq's future stability and prosperity ultimately depends not on the daily struggle to improve security, but on the design of a new and applicable constitution. Hence, the Iraqi Turkmen have a significant role in Iraq's future. Also, one of the final aims of this paper is to demonstrate the rights of Iraqi Turkmen within previous Iraqi constitutions.

### Keywords

Iraqi Turkmen,  
consociational democracy,  
the 2005 Iraq's constitutions

### Article Info

Research Article  
Received: 09.06.2019  
Accepted: 28.10.2019  
Online Published: 18.11.2019

<sup>1</sup> PhD Candidate at Marmara University, sonerdgn@gmail.com, ORCID: 0000-0002-8696-3136

## Introduction

When the United State of America occupied Iraq in 2003, it succeeded in demolishing Saddam Hussein's Baathist regime with an aim to establish a democratic political system. To attempt to create a democratic and fair political system in Iraq was difficult for the USA because Iraq had never experienced democracy or had a democratic society. The Saddam regime was one of dictatorship, who governed with tribes, ethnic groups over a long duration. The establishment of a democratic political system involves a holistic integration of cultural, ethnic and religious bodies. Hence, it is important for constitutional writers and politicians to implement consociational theory for pluralization of society. Consociational democracy is based on Lijphart's theory which explains power-sharing order in deeply divided ethnics society. It is a model of democratic governance that transforms politically differentiated cultures and groups into a stable democracy (Lijphart, 2008:30). However, the democratic system has not provided equal rights among different society in Iraq. For example, the Shiites have been given too much power in the federal government, the Kurds are happy because they have taken regional authority, while the Sunnis rights were neglected in current political orders.

On the other hand, although Iraqi Turkmen are the third largest ethnic group in Iraq, their rights have been ignored significantly. According to the United Nations data (2018), currently the population of Iraq is approximately 40 million, and Iraqi Turkmen are a community of around 3-3.5 million (%9-10), predominantly living in the Iraqi provinces of Kirkuk, Baghdad, Mosul and Diya (Saatci, 2015:91). In fact, Iraqi Turkmen have a broad background in Iraq's history. When the Turkmens came to Iraq in 760(A.C), they had administered Iraq until the end of World War I. Especially during the Ottoman Empire, Iraqi Turkmen possessed an important role in Iraq. After the First World War, when the Ottoman Empire lost power in Iraq, the Iraqi Turkmen lost their priority and became a second-class citizen. King Faysal who was the first king of Iraq, did not want to share his authority and he saw Turkmens as a threat for his state, and his policy continued until 2012. After Iraq was occupied, the US tried to establish a new democratic system, but Iraqi Turkmen were not represented equally such as Kurds or Shiites. Iraqi Turkmen also faced political and ethnic violence within both terms of office. When Iraq's constitution was written, Brendan O'Leary and John McGarry predicted that new constitution would solve many problems among minorities, especially towards power sharing in Iraq. However, in practicality it failed and led to many problems, for example, many Sunnis or Turkmens were politically violated, and they decided to boycott the general election. This study will analyse the Iraqi Turkmen legal position to the 2005 Iraq Constitution by using Consociationalism theory, and qualitative methodology. As a theoretical framework, Lijphart's four conditions of; power-sharing, the grand coalition, autonomy and minority veto will be used. Furthermore, one of the final aims of this paper is to demonstrate the rights of Iraqi Turkmen within previous Iraqi constitutions.

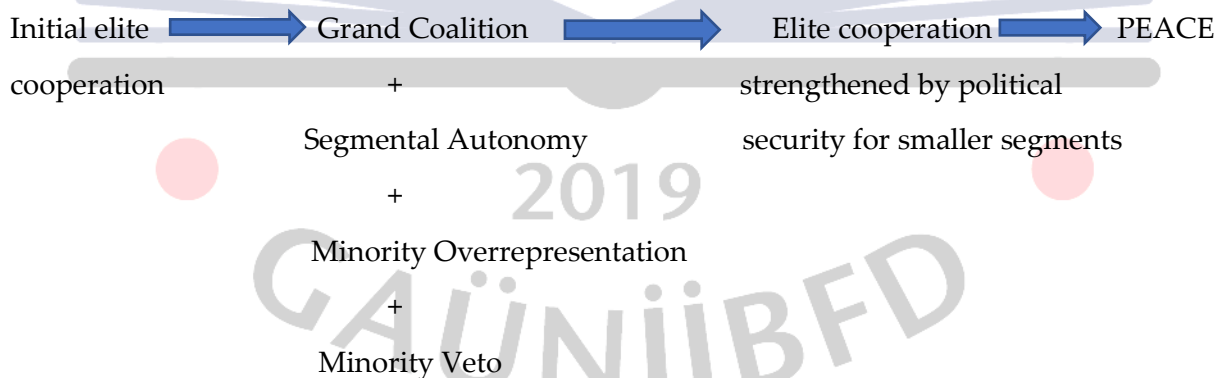
### 1. Consociationalism: A Theoretical Background

The theory of consociational is developed by Arend Lijphart and other scholars. It is also, one of the most effective theories in comparative political science. Its key concept is divided societies, which are a region such as religious, ethnic and linguistic (McGarry, J &



O'Leary, B 2004:1). It is a model of democratic governance that transforms politically differentiated cultures and groups into a stable democracy (Lijphart, 2008:25). The consociational theory depends on the Dutch experience of controlling 'plural conflict' from 1917 to 1967. According to Lijphart (1980:25-30), one of the most critical components for consociational democracy is a grand coalition in the divided society which is the government of the political leaders. Many thinkers who study divided societies and constitutional engineering agree that deep social divisions status is an important issue for democracy and its tools. Hence, democratic government is more difficult to establish and maintain in divided countries than in homogeneous countries. Also, most experts agree that the problem of ethnic and other divisions is greater in non-democratic countries than in well-established democracies and that such divisions present a significant problem to democratisation in the twenty-first century. It has been agreed that democracies within divided societies come about with two principles: power-sharing and segmental authority. Briefly, power-sharing indicates the participation of representatives of all-important community groups in the process of decision making. Group autonomy implies that each group has independent authority for domestic works such as culture, education and sports activities in their region. In this sense, these two terms are often referred to as consociational democracy (Lijphard, 2004:96-97).

Lijphart emphasises four main requirements towards divided societies in consociationalism theory: a grand coalition by political leaders all parties in the divided society, mutual veto, autonomy for the segments of society, and minority proportionality (Lijphart, 1980:25). The consociational theory has three main arguments, as shown in the below figure. Firstly, elite collaboration is needed in the divided society for democracy to come about. Secondly, consociational democracy can protect smaller groups in the political arena due to elite's cooperation. And the final argument is the peace process which leads to elite cooperation. Each of these arguments have an important role in decreasing conflict between divided societies. Briefly, these components, are drivers for conflict resolution in a divided society, in terms of sharing power, minority rights, and participation of government (Sullivan, 2005:79).



**Figure 1:** Lijphart's theory of consociational democracy, and its phases (Sullivan, 2005:79)

Grand coalition is the first and most critical component of consociational democracy for Lijphart. This view is widely shared as Lijphart stated "a grand coalition of the political leaders of all significant segments of the plural society" (Lijphard, 1980:25). The grand coalition can take different structures. Lijphart points out that the optimal tool would be the participation of leaders of all segments in the grand coalition council with the parliamentary system based on proportionality. Yet, the grand coalition is also conceivable through a general council with an advisory duty, or in a presidential system (Sullivan, 2005:79-80). The certain structure of the grand coalition is not the most important thing; rather, "the essential characteristic of the grand coalition is not so much any particular institutional arrangement as the participation by the leaders of all significant segments in governing a plural society" (Lijphart, 1980:31). Lijphard emphasises the collaboration of elites in shaping a grand coalition system, and he implies that from their realisation of the dangers of violence in a continually fragmented society which leads them to "consciously and rationally take remedial actions" (Lijphart, 1980:14). The necessary implication of the grand coalition opinion is that the final success of a consociational system depends on the behaviour of the elites in different sectors. As a critical approach to constitutional theory was made by Jurg Steiner. Lijphart emphasises that plural societies constitute to the universe of facts which the consociational theory should be implemented to. According to Steiner, this definition is unclear, and he accentuates that "how exactly to distinguish plural from non-plural societies (Steiner, 1981:339). Expanding the theory from plural to non-plural societies would resolve this problematic issue of limiting the creation of issues. Also, grand coalitions cannot work as described within the theory structure because each group has different interests. Hence, the political system can congest easily, and to find a political solution is difficult such as in Lebanon, Iraq.

The second component of consociational democracy is regional/segmental autonomy. The concept of autonomy is not limited to minorities because it can be applied to majorities too. Autonomy can be regional which is represented in federalism or non-regionally represented in cultural autonomy (O'Leary, 2008:56-57). In this case, where cultural or identity societies are compact, federalism should apply; for instance, the Kurdish region in Iraq (Lijphart, 1980:42). If the cultural society is moved in a different part of the country, cultural autonomy should be applied. In such a case, the specific institution will be appointed to take decisions that are noted to be critically exclusive to society (Lijphart, 1980:43). The segmental autonomy has aimed to provide political security, particularly to small segments, hence appeasing fears and allowing for collaboration at a high level. This means that the opinion that "good social fences may make good political neighbours" (Lijphard, 1979:504). If there are different groups in society for representing, there can be less conflict among segments. Lijphard claims that segmental cleavages should be recognised, and segments allowed autonomously to contribute towards stable democracy (Lijphard, 1979:505). Therefore, there should be communication between the elites and the populace.

The third segment is a minority veto in consociationalism democracy. Lijphart defines the minority veto as "the ultimate weapon that minorities need to protect their vital interests" (Lijphart, 1980:37). The minority veto can prevent decisions which are unacceptable for minority societies. On the other hand, Lijphart concedes that if the minority veto is utilised often, this case could be dangerous for consociational democracy. However, he emphasises

that the minority veto provides a guarantee for minority rights. The minority veto does not need to be declared in a constitution, yet it can be an unofficial and unwritten comprehension (Lijphart, 1980:37-38). Hence, political stability and security which is derived from the minority veto is important. Lijphart gives the example of Lebanon in which different religious and sectarian groups were represented proportionally, emphasises that in the model of partnership democracy, groups accept each other without any exclusion (Lijphart, 2008:29-30). He believes that any group cannot act against the interests of the other group, thus avoiding political crises as a result of mutual consent and cooperation of the country's resources. On the other hand, consociational democracy has a disadvantage, if we consider consociational democracy as a consensus democracy. Each minority has a veto right, and this situation leads to an ineffective political process. The search for reconciliation, which is generally decided by qualified majority method, can lead to serious time loss. Hence, the simple majority can be preferred when making decisions.

The fourth component is proportionality in consociational democracy. This means that the opinion of political and elite collaboration may increase stability. Also, the state resources should be allocated for each minority according to the relative rate of the whole population comprised by each segment of a divided society. Lijphart describes proportionality as being "a general principle of consociational democracy that applies not only to the electoral system but also to the composition of the public service and the allocation of public funds" (Lijphart, 2000:15). Proportionality is one of the significant factors to be applied in divided societies because it makes easy the cultural and political rivalry for the state resources. Therefore, all state resources can be shared according to the rate of minorities. This is one example of a fair and acceptable democratic system. Also, proportionality can be partially performed, both formal political institutions, and it can be practised to all level of state institutions (O'Leary, 2008:52). For example, parity is applied either at the government level such as Belgium or at an all-state level such as Lebanon.

## **2. Iraqi Turkmen's Historical Background in Iraq Constitutions**

After the end of the Ottoman Empire, Britain declared the mandate government in Iraq. The state of Iraq was governed by the British government until 1932, and that year it gained independence from Britain. The interim Iraq's constitution was accepted in 1920, and it consisted of Arabs, Kurds and Turkmens society. According to this constitution (article 14), Iraqi Turkmen had education right with their mother tongue (Kocsoy, 1991:128). After that the first Iraqi constitution was declared in 1925 which was titled al-Qanoon al-Asasi al-Iraq (The Basic Law of the Iraq State). It contained 123 articles and continued until the military coup in 1958. In the constitution (article 16) ethnic groups were given the right to open schools in their mother tongue. According to article 17, the official language in Iraq was Arabic, but there were exceptions which were determined by the Law on Local Languages dated 1931 and numbered 74. The law indicated that in Kirkuk and Erbil where Iraqi Turkmen live, the rights to education within their mother tongue was present. However, these rights and guarantees were shelved by the governments that came later (Terzioglu, 2006:163). In practice, while the Kurds, Christians and Jews were granted this right, the Turkmens could not benefit from the right to seek education in their mother tongue. Also, in 1932, the Iraqi state took a decision to do education in Arabic within Turkmen schools (al-Hirmizi, 2008:18).

In 1932 the Iraqi Kingdom declared a declaration after the British mandate ended in Iraq and became a member of the League of Nations. This declaration, published by Prime Minister Nuri Said, was accepted as the basic law of Iraq and it was stated that no law, regulation could be in contradiction with the articles contained in the declaration text (Saatci, 2017:202-203). In this case, each minority had won broad rights. Iraqi Turkmen's rights were protected and guaranteed. However, with the increase of Arab nationalist movements, the decisions were not applied for Iraqi Turkmen between 1936 and 1958. Hence, Iraqi Turkmen cultural and social organisations, radio broadcasters, and education with mother tongue were banned by the Iraq government (Kayili,2008:33).

On 26 July 1958, a military coup took place in Iraq and the interim constitution was declared by the military coup office. According to this constitution (Article 3), Iraq was composed only of two nations i.e. Arabs and Kurds. The other nations were described as minorities. It also stated that in Article 9 of the Constitution, all citizens are equal ahead of the law. They also are equal in official duties and responsibilities. The constitution would not allow any discrimination for race, religion, languages against any ethnic groups in Iraq. Although Iraqi Turkmen are one of the most dominant societies in Iraq, their name were not indicated among main societies such as Kurds or Arabs. They were only addressed as a general minority (Ertugrul, 2006:141).

In 1968, when General Hasan el-Bekir overthrew the regime of Arif, the Ba'ath government began. In 1970, Hasan el-Bekir became President, and Saddam Hussein appointed his vice president. Besides, with a constitutional amendment made in this period, the authority to open private schools in the main languages was taken under state monopoly and the rights granted to minorities were withdrawn (Koprulu, 1996:67-68).

With the decree of the Revolution Command Council in 1970, it was stated Turkish could be taught in primary schools where Iraqi Turkmen population were, and a Turkmen Education Directorate may be established under the Ministry of Education in Iraq. The reason behind the Ba'ath administration's decision to take these determinations is that the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (ICERD) in 1965 under the UN framework was put into force in 1969 (OHCHR, 1965). The reason behind the Ba'ath administration's decision to take these determinations is that the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (ICERD) in 1965 under the UN framework was put into force in 1969 (OHCHR, 1965). The Iraq government approved this decision in 1970. Iraq state had provided some good conditions for Iraqi Turkmen on paper, but it never became reality. In 1978, an agreement was signed between the Baghdad government and Kurds. According to the agreement, both sides accepted that Iraq state was formed by two nation as Arabs and Kurds. Moreover, Iraqi Turkmen was not ever mentioned in this agreement, and their rights not given by the Iraqi government (Mengu, 2012:121-124).

In 2003, the Iraqi Interim Governing Council was formed by the United States. This structure had become an institutional identity for preparing Iraq for elections and making a new constitution. This council consisted of 13 Shiites, 5 Sunni-Arabs, 5 Kurds, 1 Iraqi Turkmen and 1 Assyrian-Christian. However, there was no democratic case in this institution (Kayili, 2008). Lewis Paul Bremer was appointed as a governor in Iraq by the USA. He had the right

to reject all constitutional work. Iraqi people objected to this situation. Moreover, the USA did not give fair quota for representatives to each society. Iraqi Turkmen are the third ethnicity in Iraq, but they had just one seat in the Governing Council (Katzman & Humud, 2016:3).

In the following periods, the Iraqi Provisional Administration Council for 25 persons met on 29 July 2003, and they formed the 9-person Presidential Council. The Presidential Commission included 5 Shiite Arabs, 2 Sunni-Arabs and 2 Kurds. There were no Iraqi Turkmen representation in the commission. In 2004, two Iraqi Turkmen attended the Constitutional Commission of 50 people. However, the efforts of these two people could not prevent the formation of wrong attitudes and thoughts about Iraqi Turkmen (Jawad, 2013:8-9).

After the US invasion of Iraq and the collapse of Saddam's regime, the interim coalition administration was established. According to the Iraqi State Interim Administration Law (article 4), which came into force in this period and ended on December 31, 2005, Iraq is a federal state based on a geographical basis, not on the basis of race, ethnicity, nationality and sect. (Iraq Temporary Law, 2004).

Although it was accepted that Iraq is a country composed of different ethnicities, the Arab people are the main factor (article 7/b); Arabic and Kurdish were accepted as official languages. Public education institutions (with Syriac and Armenian) have been guaranteed the right to education in Turkmen or private education institutions in any other language (Article 9). As seen in all legal documents accepted since the establishment of Iraq, the Interim Constitution did not place Iraqi Turkmen in a position other than minority status (Rivkin and Casey, 2005:8-10). The provisions of the Interim Constitution on Iraqi Turkmen have been included in the new constitution, as seen below, without any enlargement of the rights of the Turkmens.

## **2.1. 2005 Iraq's Constitution and Iraqi Turkmen**

The current constitution was approved by a referendum which has indicated in 2004 Iraq interim constitution (article 61) on 15 October 2005. In the process of making a new Iraq constitution, Iraqi Turkmen were marginalized. This section of the article will analyse which constitution articles provides any right for Iraqi Turkmen.

### **2.1.1. According to the 2005 Constitution; The State Structure<sup>1</sup>**

According to Article 1 of the new Constitution, Iraq is a federal state, which has a republic and parliamentary democracy. The federal state of Iraq has been formed as regions, governorates, with a decentralised capital and local administrations (Article, 116). However, the regional government cannot oppose the Iraqi constitution. In this context, the Iraq constitution has legitimized the 1992 Kurdistan Constitution as a federal government. In addition to recognizing the rights of the Kurds to have their territories, and they also accepted Kurdish as an official language in all of Iraq (not only in the Kurdish region) but also in Arabic, in proportion to their population (article 4/1). In the Kurdish region, Arabic and Kurdish are used in federal organisations and institutions (art. 4/3). This means that only Kurdish will be

<sup>1</sup>for further information: [https://www.constituteproject.org/constitution/Iraq\\_2005.pdf?lang=en](https://www.constituteproject.org/constitution/Iraq_2005.pdf?lang=en)

used in non-federal units. In this respect, any city whereby no federal government is present, Kurdish is used as an official language. The Iraqi Constitution has not provided any federal or city for Iraqi Turkmen. Iraqi Turkmen will depend on the legal order in the units where they live in (region, province, local government).

When we look at the 1990 Iraq Constitution, it was stated that the Iraqi people were based on Arab and Kurdish elements (article 5/b) and that Iraq was clearly a part of the Arab nation. However, according to Article 3 of the current constitution, Iraq is a multi-ethnic, multi-religious and multi-sectarian country. It also emphasises that Iraq is a member of the Arab League and a part of the Islamic world. In contrast to these two provisions in the constitutions, it is possible to say that Iraq gradually changes from being a national state dominated by Arab elements to a multicultural identity (Al-Hirmizi, 2008:196). Hence, this constitution was much better than the previous constitutions for Iraqi Turkmen because consociational democracy has been more applied than previous constitutions.

### **3. The Constitutional Position and Rights of Iraqi Turkmen**

As it was mentioned previously; all citizens are equal before law without discrimination based on gender, race, ethnicity, nationality, origin, colour, religion, sect, belief or opinion, or economic or social status (Article 14). It is good for Iraqi Turkmen, but Iraqi Turkmen are a third largest ethnic group in Iraq. Hence, the Iraqi constitution should provide autonomy such as Iraqi Kurds. Iraqi Turkmen will benefit from some individual rights in the category of positive rights granted to minorities, which have not even reached the cultural autonomy dimension. These rights, as can be seen below, are regulated in relation to the use of native language and the use of official language in the context of linguistic rights. It is also stated in the Constitution that the administrative, political, cultural and educational rights of the elements such as Turkmen, Syriac and Armenian are guaranteed, and this will be regulated by law (article 4). In terms of the exercise of political rights, ethnic and religious groups in Iraq can engage in political activities with their own identities. For example, in the 2005 elections, Iraqi Turkmen won 9 seats in the parliament with 4% of the vote (O'Sullivan & al-Saiedi, 2014:12).

According to the article 4/1 of the constitution, Arabic and Kurdish are the official languages of Iraq. In addition, the right to education in mother tongue such as Turkmen, Assyrian and Armenian are provided within the framework of both public and private education. The constitution does not limit any languages. Any region or province may accept a local language as an additional official language if it is decided by a majority of its population in a general referendum (Article 4/5). As can be seen, it is theoretically possible to make the official language with the referendum in the region or provinces where Turkish is not the official language. The articles 20 and 21 of the Iraq Constitution, political rights are included. These articles provide representation and decision-making mechanism for minorities. However, although the constitution guarantees this, it has left the implementation of this provision to the law. The legislative can regulate to content as requested due to no constitutional limits.

However, as it will be discussed below, it is seen that some of the collective rights of minorities have been recognised in relation to the Kurdish region, although not in the whole

of Iraq. According to the constitution of the Kurdish region, where Iraqi Turkmen live as a majority, the people of this region are Kurds and Turkmen, Assyrian, Chaldean and Arab national minorities. It is stated in the Constitution that the rights of these minorities are recognised (article 4). According to Article 7/1 of the Constitution, the Kurdish language will be the official language in this region. Federal and regional authorities and official communications will be held in Arabic and Kurdish (article,7/2). Arabic teaching will be compulsory in the region (article, 7/3). For Turkmen culture besides Kurdish, the Turkish language will be considered as the language of education (article, 7/4). The representation of the national minorities, Turkmen, Assyrian and Chaldeans will be taken into consideration in the establishment of the Council of Ministers of the Kurdish Region (article, 49). Similarly, the fair representation of national minorities will be respected in the elections of the Kurdish Regional Assembly (art. 26/2). As can be seen, the Kurdish regional constitutional provides many rights for minority such as Iraqi Turkmen, but these right does not be utilised because of historical competition between Iraqi Turkmen and Kurds (Kayılı, 2008:72-73).

In order to continue consociational democracy, natural resources should be shared equally among minorities. Articles 111/112 mention natural resources such as “oil and gas are owned by all the people of Iraq in the regions and governorates”. These resources will be shared fairly in the regions which were unjustly deprived of them by the former regime, and the regions that were damaged afterwards in a way that ensures balanced development in different areas of the country, and this shall be regulated by law (Dixon, 2011:315-317). However, this rule has not been applied yet due to different interests of minority groups. Hence, Iraqi Turkmen have not been provided any benefit where they live such as Kirkuk, Tuz khurmatu, Mosul. As it has been seen, Lijphart’s consociational theory cannot guarantees in regard to the ground coalition.

According to the article 39/1 of the constitution, everyone can participate in political parties and associations, and these rights are guaranteed by law. Iraqi Turkmen have many political parties in Iraq. They can establish any party or associations freely (Ertugrul, 2006:151). In this context, the consociational theory works in Iraqi society, in terms of grand coalitions. However, many political issues have been ignored by the government. For example, in 2015, the ministry of human rights, which was represented by Iraqi Turkmen, was removed from the cabinet by Prime Minister al-Abadi. After that, Iraqi Turkmen protested but, but this did not bring results in anyway. According to Lijphart (2008), this issue can trigger instability in political and social life. This article agrees with Lijphart’s opinion because Iraq’s political and social order is fragile and sensitive, and minority proportionality can be violated. These decisions can lead to more grave situations.

## **Conclusion**

Consociational democracy partly works in divided societies. It provides many benefits both political and cultural rights. The 2005 Iraq constitution is established on consociational democracy. As Lijphart indicates, which close to the democracy model, the 2005 Iraq constitution has stated a parliamentary and federal system with an electoral system based on the relative representation (Dixon, 2011:316). The minority society in Iraq is not only divided but also, they cannot resolve the problems amongst them. In order to successfully establish the

consociational democracy in Iraq, first of all, all minority groups should stop conflicting and should take the decision to peacefully live together. Hence, the 2005 Iraq constitution provides equal and fair rights for each group. However, although its compatible with consociational democracy's principles, it is seen that in Iraq, there is serious conflict between society in terms of political, religion and sectarian dynamics. That means that consociational democracy is fragile.

The concept of the nation-state, which was tried in Iraq, is generally seen to have been structured on the basis of a particular group, sect, ideology, and political party. Hence, other communities resisting against this policy, are faced with pressure from the central government. Iraqi Turkmen have faced this pressure in history nowadays. They cannot benefit equally and fairly from Iraq's institutions. However, after 2012 they have been recognised as the third nationality in the Iraqi constitution. This case is important to both Iraqi society and in order to continue consociational democracy. Consociational democracy has been interpreted as a classic means to guarantee the rights of minority due to its necessity of a 'grand coalition' and 'minority veto'. In Iraq, the Turkmen minority constitute about 10-15 per cent of the population and are, hence, an important minority. Many serious inhumane offences being committed against the Turkmen constitutional/civil rights. Although the Iraqi Turkmen have constitutional rights, they cannot use freely because of competition other minorities. In any free and democratic country, all the ethnic groups should be given representation, commensurate with their proportion in the whole population, both in the central government and in the parliament, however, this is no the case in present Iraq. For example, there is always a struggle between the Kurds, Arabs and Turkmen for Kirkuk administration. Whereas the 2005 Iraqi constitution, which it bases on Consociational democracy, has provided equal rights amongst minorities, Both the Iraqi government and Kurds try to ignore Turkmen's rights in Kirkuk.



2019

GAÜNİİBFD



## Reference List

- Al-Hirmizi, E., (2008). The Turkmen Reality in Iraq. Kerkük Vakfi, İstanbul.
- Dixon, P., (2011). Is Consociational Theory the Answer to Global Conflict? From the Netherlands to Northern Ireland and Iraq. *Political Studies Review*, Vol:9:309-322.
- Ertuğrul, U., (2006). Irak Türkleri ve Türkiye. Kerkuk Vakfi Yayinlari, İstanbul.
- 2005 Iraq Constitution (2005).  
[https://www.constituteproject.org/constitution/Iraq\\_2005.pdf?lang=en](https://www.constituteproject.org/constitution/Iraq_2005.pdf?lang=en) (20.02.2019).
- Iraq Temporary Law (2004). <http://www.au.af.mil/au/awc/awcgate/iraq/tal.htm> (01.03.2019).
- Jawad, S., (2013). The Iraqi constitution: structural flaws and political implications.  
<http://www.lse.ac.uk/middleEastCentre/publications/PaperSeries/SaadJawad.pdf> (24.02.2019).
- Kayili, A., (2008). The Iraqi Turkmen 1921-2005. Kerkuk Vakfi Yayinlari, Istanbul.
- Katzman, K., & Humud, C. (2016). Iraq: Politics and Governance, Congressional Research Service Report, <https://fas.org/sgp/crs/mideast/RS21968.pdf> (20.04.2019).
- Kocsoy, Ş., (1991). Irak Türkleri ve Türk-Irak İlişkileri 1932-1963, Boğaziçi Yayınevi, İstanbul.
- Koprulu, Z., (1996). Irak'ta Türk Varlığı. Gazi University, Ankara.
- Lijphart, A., (2008). Thinking About Democracy: Power Sharing and Majority Rule in Theory and Practice. Routledge, New York.
- Lijphart, A., (1979). Consociation and Federation: Conceptual and Empirical Links, *Canadian Journal of Political Science* 12(3):499-515.
- Lijphart, A., (1980). Democracy in Plural Societies: A Comparative Exploration. Yale University Press, London.
- Lijphart, A., (2004). Constitutional Design for Divided Societies. *Journal of Democracy*, 15(2):96-109.
- Lijphart, A., (2000). Power-sharing and Group Autonomy in the 1990s and 21st Century. Constitutional Design 2000 Conference. University of California, California.  
[http://fopre.pbworks.com/f/Lijphart\\_Power,+Sharing.pdf](http://fopre.pbworks.com/f/Lijphart_Power,+Sharing.pdf) (5.03.2019).
- Mengü, C. (2012). ABD- Türkiye-Irak Üçgeninde Türkmen Meselesi. Yalın Yayıncılık, İstanbul.
- McGarry, J & O'Leary, B., (2004). The Northern Ireland Conflict: Consociational Engagements. Oxford University Press, Oxford.
- OHCHR, (1965). International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination,  
<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cerd.aspx> (03.03.2019).

O'Leary, B., (2008). The Logics of Power-Sharing, Consociation and Pluralist Federations. Settling Self-Determination Disputes: Complex Power-Sharing in Theory and Practice, M. Weller and M. Barbara (ed). Martinus Nijhoff Publishers, Leiden, pp. 47-58.

Rivkin & Casey., (2005). The New Iraq Constitution,  
<https://www.heritage.org/node/17139/print-display> (10.03.2019).

Saatci, S., (2017). Tarihten Günümüze Irak Türkmenleri. Ötüken Yayınları, İstanbul.

Saatci, S., (2015). Irak Türkmen Boylari: Oymaklar ve Yerleşme Bölgeleri. Ötüken Yayınları, İstanbul.

Sullivan, D., (2005). The Missing Pillars: A Look at the Failure of Peace in Burundi through the Lens of Arend Lijphart's Theory of Consociational Democracy. The Journal of Modern African Studies, 43(1):75-95.

Steiner, J., (1981). The Consociational Theory and Beyond. Comparative Politics, 13(3):339-354.

Terzioğlu, S.S., (2006). Tarihsel Süreç Çerçevesinde 2005 Irak Anayasasına göre Irak Türklerinin Hukuksal Durumu. Akademik Orta Doğu Dergisi, 1(1):159-176.

The United Nation, (2018). Iraq General Information. <http://data.un.org/en/iso/iq.html> (05.04.2019)

Q'Sullivan & Al-Saiedi., (2014). Choosing an Electoral System Iraq's three Electoral Experiments, Their Results, and Their Political Implications. <https://www.belfercenter.org/sites/default/files/legacy/files/MOSRA%20Iraq%20Electoral%20Paper%20Working%20Draft%204%2029%2014.pdf> (01.03.2019).



2019

GAÜNİİBFD

## ÖRGÜTLERDE ÇALIŞANLARIN İŞLERİNE OLAN TUTKULARININ VE YAŞADIKLARI ROL ÇATIŞMASININ, ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN İNCELENMESİ

İrem Küçükoğlu<sup>1</sup>  
Zafer Adıgüzel<sup>2</sup>

## Öz

Yoğun rekabet ortamında örgütlerin ayakta kalabilmesi çalışanların performanslarına ve verimliliklerine bağlı olmakla birlikte, aynı zamanda çalışanların kendilerini örgüte ait hissetmelerinde ve örgütlerin sürdürülebilir dinamik yapıya sahip olabilmelerinde yatmaktadır. Özellikle işlerini tutkuyla yapan çalışanlar, örgüt yönetimleri tarafından belirlenen amaçlara ve hedeflere ulaşılmasın da oldukça etkili olabilmektedirler. İş devir oranının çok az olduğu ya da hiç olmadığı örgütlerde işlerin doğru yönetildiği sonucuna varılabilmektedir. Hem örgütlerin performansları hem de çalışanların performansları açısından iş devir oranının minimum seviyede olmasının önemi bulunmaktadır. Bu amaçla örgütlerde işlerine tutkuyla bağlı çalışanların olmasına önem verilmektedir. Çalışanların yaptıkları işlerden memnun olması, işlerine olan tutkuya göre şekillenmektedir. Çalışanların işlerini tutkuyla yapabilmesi kendilerine verilen olanaklara bağlıdır. Örgütlerin çalışanlara yönelik sağladıkları koşullar, çalışanların huzurlu ve rahat olup olmamasıyla ilişkilendirilebilmektedir. Araştırmada rol çatışması yaşayan çalışanların örgütle ilgili düşüncelerinin olumsuz yönde etkilendiği ancak işlerini tutkuyla yapan çalışanların örgütleriyle ilgili düşüncelerinde pozitif yönde bir etki olduğu anlaşılmaktadır. Rol çatışması yaşanması durumunda çalışanlar yaptıkları işlerden memnuniyet duymamakta ve kendilerine verilen çeşitli işlerden dolayı işten ayrılma niyeti içine girmektedirler. Bu durum örgütlerdeki çalışan sirkülasyonunu arttırdığı için örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık gibi kavramlar çalışanlarda görülmemektedir. Örgüt yönetimlerinin dikkate alması gereken önemli bir husus hem çalışanların işlerini tutkuyla yapabilmesi hem de örgüte ait olduklarını hissedebilmeleri için çalışanlara verilen görev ve sorumlulukların sadece yaptıkları işlerle ilgisi olması gerektiğidir. Çalışmanın örneklem kitlesini İstanbul da telekom sektöründe faaliyet gösteren firmalardaki 380 beyaz yakalı çalışan oluşturmaktadır. Elde edilen bulgular IBM SPSS 25 ve AMOS programlarında faktör ve güvenilirlik analizleri yapıldıktan sonra, değişkenler arasındaki ilişkilerin analizi için korelasyon, regresyon ve hayes process macro ile hipotezler test edilerek, elde edilen sonuçlar değerlendirilmiştir.

## Anahtar Kelimeler

Çalışmaya Tutkunluk  
Rol Çatışması  
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı  
Çatışma Yönetimi

JEL: M120, M540, M510

## Makale Hakkında

Araştırma Makalesi

Gönderim Tarihi: 30.08.2019

Kabul Tarihi: 16.10.2019

E-Yayın Tarihi: 18.11.2019

<sup>1</sup> İstanbul Medipol Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, ireemkckglu@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0159-3621

<sup>2</sup> Dr. Öğretim Üyesi, İstanbul Medipol Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, zadiguzel@medipol.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8743-356X

# EVALUATION OF PASSION TO WORK AND ROLE CONFLICT THE EFFECTS ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN ORGANIZATION

## Abstract

The survival of the organizations in the intense competition environment depends on the performance and productivity of the employees, but at the same time the employees feel that they belong to the organization and the organization has a sustainable dynamic structure. Particularly, employees who perform their work with passion can also be quite effective in achieving the goals and targets set by the management of the organization. It can be concluded that in organizations where the turnover rate is very low or not at all, jobs are managed correctly. In terms of both the performances of the organizations and the performances of the employees, it is important that the turnover rate is at the minimum level. For this purpose, it is emphasized that there are employees who are passionate about their work in organizations. Employees' satisfaction with their jobs is shaped by their passion for their jobs. The passion of the employees depends on the opportunities given to them. The conditions provided by the organizations to the employees can be related to the peace and comfort of the employees. In the research, it is understood that the employees thoughts about the organization are negatively affected, but there is a positive effect on the employees' thoughts about their organizations. In case of a role conflict, the employees are not satisfied with the work they do and intend to quit because of the various jobs assigned to them. As this situation increases employee circulation in organizations, concepts such as organizational commitment and organizational citizenship are not seen in employees. An important issue to be taken into consideration by organizational management is that the duties and responsibilities given to the employees should only be related to the work they perform in order for both employees to perform their jobs passionately and to feel that they belong to the organization. The sample of the study consists of 380 white-collar employees in the companies operating in the telecom sector in Istanbul. Findings After the factor and reliability analyzes were performed in IBM SPSS 25 and AMOS programs, hypotheses were tested by using correlation, regression and hayes process macro to analyze the relationships between variables.

## Keywords

Passion to Work  
Role Conflict  
Organizational Citizenship  
Behavior  
Conflict Management

JEL: M120, M540, M510

## Article Info

Research Article

Received: 30.08.2019

Accepted: 16.10.2019

Online Published: 18.11.2019

## **Giriş**

Tutku kavramı, çalışanların bağlı buldukları örgütlerde yaptıkları işe katılımlarını ifade etmektedir. Çalışanların işlerini tutkuyla yapması, aynı zamanda çalışanların kimliklerini de şekillendirmektedir (Vallerand vd., 2003). Tutku kavramı yönetim biliminde genellikle, çalışanların işlerine olan bağlılığını ifade etmektedir. Literatürde, araştırmacılar tarafından tutku kavramı iki farklı şekilde sınıflandırılmaktadır; uyumlu ve takıntılı olmak üzere iki kavram vardır (Mageau vd., 2009; Lavigne vd., 2012). Belirtilen bu iki tutku kavramı arasındaki fark, çalışanların yaptıkları iş ile örgütteki kimliklerini nasıl bütünleştirdiğidir (Efimova, 2009; Deci ve Ryan, 2000). Yaptıkları işlerde uyumlu tutku ile çalışan bireyler, organizasyonda yürütülen faaliyetlere istekli bir şekilde katılım sağlamaktadırlar. İşlerini tutkuyla yapan çalışanlar, kendilerine verilen işlerde seçici davranabilmektedirler. Yaptıkları işler de özgürlüğü benimseyen çalışanlar, yaptıkları işlere karışılmasından hoşlanmayan çalışma tutkusuna sahiptirler. Çalışma tutkusu, çalışanların yaşamları üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir. Yapılan işe olan tutkuda çalışanlar kendi istekleri doğrultusunda hareket etmekte, sorumlu oldukları görevleri yerine getirirken dikkatlerini ve enerjilerini kullanmaktadırlar. Uyumlu tutkunun en önemli özelliği, çalışanlar yaptıkları iş üzerinde planlı olarak hareket etmektedirler (Chang, 2002). Obsesif tutku ile çalışan bireyler ise, yaşanan herhangi bir durumdan olumsuz etkilenmektedirler. Çalışanların kendilerine benlik saygısı yoktur (Lavigne vd., 2014). Obsesif tutkuya sahip çalışanların organizasyonlardaki faaliyetleri zayıftır. Aynı zamanda örgütlerde katılım sağladıkları aktivitelerde, başkaları tarafından kontrol edilmektedirler. Buldukları örgütlerde rol çatışması yaşayan çalışanlar, kendilerine verilen farklı görev ve sorumluluklardan dolayı aşırı iş yükü yaşadıkları için performansları da olumsuz yönde etkilenebilmektedir. Çalışanların buldukları örgütlerde yapmakla sorumlu oldukları iş çeşitliliği, çalışanların rol çatışması yaşamasına neden olmakta ve bu rol çatışması çalışanların yaptıkları işten memnuniyet duymadıklarından dolayı örgütlerinden uzaklaşmalarıyla sonuçlanmaktadır. Örgütlerde rol çatışması yaşayan çalışanların örgüte olan bağlılıkları ve vatandaşlık davranışları olumsuz yönde etkilenmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların kendilerini örgüte ait hissetmeleri ve kendilerini örgütün temsilcisi olarak görmeleridir. Çalışanlarda örgütsel vatandaşlığın yaygın bir şekilde benimsenmesi, örgütün canlı ve dinamik olduğunu (Barnard, 1938), aynı zamanda hem yaptıkları işler de istekli olduklarını hem de rol çatışması yaşamadıklarını göstermektedir. Örgütlerde isteklilik durumu bireyler arasında değişiklik gösterebilmektedir. Bu durum bireylerin örgütlerden beklentileri ile kendilerine sunulan imkânlar doğrultusunda ortaya çıkmaktadır. Örgütlerin belirledikleri hedeflerin ve amaçların gerçekleştirilmesinde çalışanların çaba göstermesi beklenmektedir. Çalışanların bilgi ve becerilerini yaptıkları işe yansıtmaları durumun da örgütler belirledikleri hedeflere daha kolay ulaşabilmektedirler (Katz, 1964; Katz ve Kahn, 1978). Bu nedenle örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün değişen çevre koşullarına hazır olması ile ilişkilendirilmektedir. Araştırma modeli kapsamında çalışanların işlerine olan tutkuları, rol çatışması ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler incelenmektedir.

## 1. Literatür

### 1.1. Çalışmaya Tutkunluk

Çalışmaya tutkunluk kavramıyla ilgili olarak literatür de araştırmacılar farklı tanımlamalar yapmaktadır. Çalışmaya tutkunluk, çalışanın yaptığı işi kendisi ile içselleştirmesi ve yaptığı işi kendisinin bir parçası olarak görmesidir (Donahue vd., 2009; Rip vd., 2012). Çalışanların sevdiği işi yaparken, tutkuyla yapmaları, işlerine bağlı olmaları kavramlarıyla ilişkilendirilirken, işkolik kavramı ile aynı anlamda kabul edilmemektedir. İşkolik kavramından farklı olarak, çalışanların yaptığı iş ile arasındaki ilişki (Kahn, 1990); çalışanların fiziksel, zihinsel, duygusal anlamda, yetenek ve becerilerini kullanarak kendilerini işe vererek görevlerini yerine getirmeleridir. Çalışanların kendileriyle uyumlu olan, tutkuyla yaptıkları iş, örgütsel anlamda kimlik de kazandırmaktadır. Tutkuyla yapılan iş, çalışanlar tarafından tatmin edici görülmektedir. Eğer çalışanların tutkuyla yaptıkları iş, memnuniyet ile ilişkilendirilirse, iş memnuniyeti açısından, çalışanlar ihtiyaçlarının karşılandığını hissetmektedirler (Amiot vd., 2006; Bureau vd., 2013; Ho vd., 2011; Mageau vd., 2011). Çalışanların işlerini tutkuyla yapmaları, içgüdüsel olarak motive olmalarını da sağlamaktadır (Van Beek vd., 2012). Araştırmacılar, çalışanları görev yaptıkları örgütlerde günlük, haftalık ve aylık olmak üzere düzenli periyotlarla incelemişler, bu incelemeler sonucunda kendilerini örgüte ait hisseden çalışanların yaptıkları işlerde daha özverili çalıştıklarını, çalışanların işlerinden tatmin olduklarını ve çevrelerine pozitif enerji yaydıklarını belirtmişlerdir (Breevaart vd., 2012; Sonnentag vd., 2012; Forest vd., 2012; Christian vd., 2011; Schaufeli vd., 2002). Çalışanlar işlerini tutkuyla yaptıkları da örgüte karşı güçlü bir bağlılıkları olduğu görülmektedir (Birkeland ve Nerstad, 2014; Carbonneau vd., 2008). Aynı zamanda tutku kavramı, çalışanların yaptıkları işlerin kalitesini de belirlemektedir (Ho vd., 2011; Tre'panier vd., 2014). İşlerine tutkuyla bağlı olan çalışanlar, kendilerini örgüte ait hissetmekte ve örgütsel vatandaşlık hissi için de işlerini tutkuyla yapmaktadırlar. İşlerine tutku ile bağlı olan ve bağlı olmayan çalışanlar arasındaki en belirgin fark, yaptıkları iş hakkında ki düşüncelerinde ve tecrübelerinde yatmaktadır. Çalışanların bireysel farklılıklarına göre performans değerlendirmesi yapıldığında, işlerine tutku ile bağlı olanlar daha başarılı olmakta ve örgütsel vatandaşlık seviyeleri de yüksek olmaktadır (Christian vd., 2011; Forest vd., 2012; Ho ve Pollack, 2014; Ng vd., 2007; Park vd., 2014). Araştırma modeli kapsamında, çalışmaya tutkunluğun, rol çatışması ve örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenlerine etkileri incelenmektedir.

### 1.2. Rol Çatışması

Örgütlerin verimli olması, çalışanların aldıkları görevleri belirlenen hedefler ve amaçlar doğrultusunda yerine getirmelerine bağlıdır. Örgütlerin verimli bir çalışma performansına sahip olması rekabetçi bir avantaj kazandırmaktadır. Rekabetçi avantajın kazanılmasında ve rakiplerin önüne geçilebilmesinde en önemli faktörlerden biride çalışanların müşterilerden gelen talepleri karşılamak amacıyla verilen hizmetin kalitesini ve etkinliğini geliştirmesinde yatmaktadır. Bununla başarılı bir şekilde yürütülebilmesi çalışanların aldıkları görevlerde herhangi bir rol çatışması yaşamamalarına bağlıdır. Beceri, yetenek ve uzmanlıklarını işlerine başarılı bir şekilde yansıtabilmeleri için verilen görevlerin işleriyle ilgisi olması gerekmektedir. Ancak, işleriyle ilgisi olmayan ekstra görev ve

sorumluluk almaya başladıklarında, çalışanların rol çatışması yaşaması muhtemeldir. Bu durumda çalışanların performansları düşebilmekte ve örgüte olan bağlılıkları da zayıflamaya başlamaktadır (Bowen ve Schneider 2014; Hunter ve Perreault 2007). Müşteriler kendilerine hizmet sunan çalışanlardan haklı olarak daha fazla hizmet beklemektedirler (Liu ve Leach 2001). Rekabet anlayışı olan örgütlerde, mükemmel hizmet verme konusunda çalışanlarına görev ve sorumluluklar vermektedir (Agnihotri vd., 2012; Ahearne vd., 2007). Çalışanlar üzerinde zamanla kendilerine verilen görev ve sorumlulukların genişlemesiyle baskı oluşmaya başlamaktadır. Araştırmacılar çalışanlar üzerindeki oluşan bu baskının rol çatışmasından kaynaklı olabileceğini ve performanslarını olumsuz yönde etkilediğini belirtmektedirler (Jasmand vd., 2012; Patterson vd., 2014; Sok vd., 2016). Çalışanların rol çatışması yaşaması örgütler için olumsuz durumların oluşmasına sebep olabilmektedir. Bu olumsuz durumların en önemlileri; işten ayrılma niyetinin oluşması, sinizm, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlığın ortadan kalkmaya başlaması gibi örgütlerin performansını düşürücü etkenler söz konusu olabilmektedir. Çalışanların rol çatışması yaşamadan kendilerine verilen görevleri yerine getirme konusunda, performanslarında (Jaramillo ve Mulki, 2008), yaratıcılıklarında (Wang ve Netemeyer, 2004), acil durumlarda doğru kararlar alabilmelerinde (Banin vd., 2016), olumlu yönde gözle görülür bir gelişme olduğu araştırmalarda belirtilmektedir. Rol çatışması yaşanması durumunda çalışanlar üzerinde stres oluşmakta, bu durum performanslarını olumsuz etkilemektedir (Jaramillo vd., 2013; Banin vd., 2016). Araştırma modeli kapsamında rol çatışması hem bağımsız hem ara değişken olarak örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi incelenmektedir. Bu durum da geliştirilen hipotez;

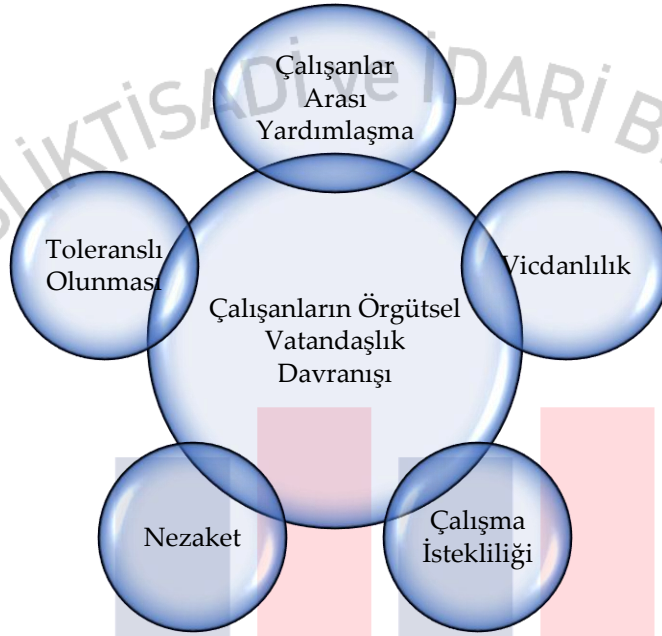
H1: Örgütlerde çalışanların işlerine olan tutkunluğunun, rol çatışması üzerinde etkisi vardır.

H4: Çalışmaya tutkunluk ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide rol çatışması aracı değişken etkisi vardır.

### 1.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı çalışma koşullarına göre çalışanlar üzerinde farklı görülebilmektedir (Edwards ve Rothbard, 2000). Yapılan araştırmalarda çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarında, örgütte harcadıkları zaman ve enerji bakımından farklılıklar olabilmektedir. Yani, çalışanların örgütlerine karşı hissettikleri bağlılık ve örgütlerine karşı besledikleri düşünceler, çalışanlarda aynı değildir (Valcour, 2007). Çalışanlar buldukları örgütlerde zaman içerisinde farklı görevler ile sorumlu tutulabilmektedirler. Çalışanlar görevlerini yerine getirmek için belirli miktarda enerji ve zaman harcamaktadırlar. Bu harcanan enerji ve zaman çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı derecesinin belirlenmesinde önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir. Çalışanların görevlerinde başarılı olabilmesi için kendilerine ayrılan kaynakların farklı olması, çalışanların rekabet içinde olması, her bir çalışana farklı sorumluluklar yüklenmesi, rol çatışması, tükenmişlik hissi yaşamalarına ve örgütsel vatandaşlık seviyelerinin düşmesine neden olabilmektedir. Çalışanların kaynakları sınırlandırıldığında görevlerini verimli bir şekilde yerine getirememektedirler (Halbesleben vd., 2014). Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların görev ve performansı konusunda denge sağlamaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı

çalışanların üzerinde beş farklı türde belirlenmiştir (Organ, 1988; Podsakoff vd., 2009; Podsakoff vd., 2014);



Şekil 1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Çalışanların yaptıkları görevlerde kaynaklarının tükenmesi durumunda daha fazla zorlanmakta ve iş yükleri artmaktadır. Bu durum Çalışanlar açısından potansiyel risk oluşturmaktadır (Munyon vd., 2010). Birden çok sorumluluk yüklenen çalışanlarda, işe yaklaşımları stresli olmakta (Beehr, 1995), bu nedenle örgütsel vatandaşlık davranışları da olumsuz yönde etkilenebilmektedir. Araştırma modeli kapsamında çalışmaya tutkunluk ve rol çatışmasının, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri incelenmektedir. Bu durumda geliştirilen hipotezler;

H2: Örgütlerde çalışanların işlerine olan tutkunluğunun, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi vardır.

H3: Örgütlerde çalışanların yaşadıkları rol çatışmasının, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi vardır.

## 2. Metodoloji

Literatürde yapılan araştırma sonucunda, değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla, İstanbul'da telekom sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan 380 beyaz yakalı ile anket çalışması yapılmıştır. Anket çalışması 5'li likert ölçeğinde hazırlandığı için ölçeklerin faktör analizi (doğrulayıcı ve açıklayıcı) SPSS 25 ve AMOS programlarında, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizleri ise SPSS 25 programında yapılmıştır.



## 2.1. Araştırmanın amacı

Hizmet sektörünün yoğun iş temposunda çalışmakta olan beyaz yakalıların aldıkları görev ve sorumlulukların, örgüte olan düşüncelerinde nasıl bir değişime sebep olduğunun araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaç kapsamında çalışanların işlerine olan tutkularıyla birlikte, yaptıkları iş haricinde verilen görev ve sorumlulukların örgüte olan düşüncelerindeki değişime etkileri incelenmektedir. Çalışmaya tutkunluk bağımsız değişken, rol çatışması aracı değişken ve bağımlı değişken örgütsel vatandaşlık davranışıdır. Değişkenleri temsil eden ölçeklerin oluşturulmasında yararlanılan kaynaklar; Çalışmaya tutkunluk ölçeği, Schaufeli ve diğerleri (2006), Turgut (2011), Balducci ve diğerleri (2010), Shimazu ve diğerleri (2008), Fong ve Ng (2012). Rol çatışması ölçeği; Rizzo ve diğerleri (1970), Erigüç (1994). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği; Gürel (2012), Vandenberg ve diğerleri (2005), Organ ve diğerleri (2005), tarafından yapılan çalışmalarda kullanılan ölçekler Türkçeye uyarlanarak kullanılmıştır.

## 2.2. Bulgular

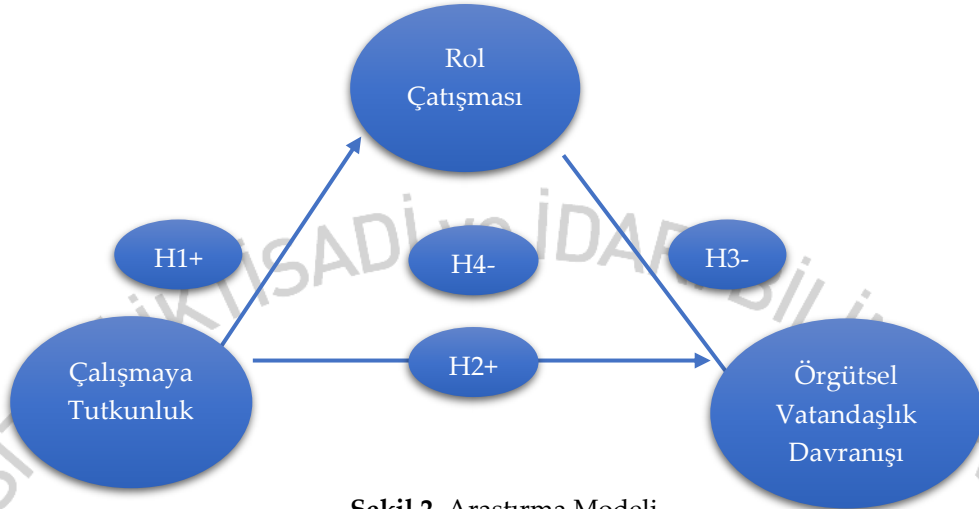
Kurumların farklı departmanların da görev yapmakta olan 380 beyaz yakalı çalışan üzerinde uygulanan anketin dağılımı; 272 (73%) erkek 108 (27%) kadın beyaz yakalı cevap vermiştir. 17-27 yaş grubunda 138 (%37) katılımcı, 28-40 yaşında 194 (%49) katılımcı ve 41 yaş üzerin de katılımcı sayısı 48 (%14) olmuştur. Katılımcıların eğitim seviyelerine göre dağılımı; Üniversite mezunu 321 (%80) katılımcı, yüksek lisans mezunu 45 (%16) katılımcı ve doktora mezunu 14 (%4) katılımcı bulunmaktadır. Anket de ayrıca çalışanların kariyer hedefleri doğrultusunda belirledikleri hedeflere ulaşip ulaşmadıkları sorulmuştur. Hedeflerine ulaşma düzeyi açısından 30 katılımcı "Çok Düşük", 53 katılımcı "Düşük", 133 katılımcı "Orta", 122 katılımcı "Yüksek", 42 katılımcı "Çok Yüksek", olduğunu belirtmişlerdir.

## 2.3. Araştırma Modeli

Araştırmada, literatür taraması sonucunda değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla model oluşturulmuştur. İstatistiksel anlamda değişkenler arasındaki ilişkisinin belirlenmesi nicel bir yaklaşım olduğundan dolayı veriler analiz edilerek değerlendirilmiştir. Bağımsız değişkeni(leri) nicel bir araştırma modelinde bağımlı değişken(ler) üzerindeki etkiyi analiz edebilmek için kullanılmaktadır (Thomas vd., 2015).

2019

GAÜNİİBFD



Şekil 2. Araştırma Modeli

#### 2.4. Analizler

Faktör analizi, araştırmada kullanılan ölçeğin geçerliliğini araştırmak için yapılmıştır. Araştırma modeli kapsamında birbirleriyle ilişkili değişkenlerin faktör analizi ile birlikte anlamlı fakat az sayıda ilişkisiz yeni değişkenlerin keşfedilmesi amacıyla kullanılan istatistiksel bir yöntem olarak kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2005). Kaiser-Meyer Olkin (KMO) örneklem uygunluğu testi, ön uygulamadan elde edilen verilerin uygun olup olmadığını belirlemede kullanılmakta ve korelasyon matrisinin köşegen değerlerini incelemek için de Bartlett küresellik testi yapılmıştır.

SPSS 25 programında yapılan Faktör analizi için Kaiser Mayer Olkin (KMO) değeri .924 olarak bulunmuştur. KMO'nun .90'dan yüksek olması "mükemmel" sonuç olarak yorumlanır (Tavşancıl, 2002). Bu değer verinin analize uygun olduğunu gösterirken Bartlett's Test sonucunda sig. değerinin .000 (sig<0.05) olması da yine verinin faktör analizi için uygun olduğunu, elde edilen Chi-Square değerinin anlamlı olduğunu ve verilerin çok değişkenli bir normal dağılımdan geldiğini gösterir.

Çalışmada, 5'li likert ölçeğinde (1. Kesinlikle Katılmıyorum – 5. Kesinlikle Katılıyorum) değişkenleri temsil eden 36 ölçek ile anket formu hazırlanmış ve analizleri yapılmıştır. Değişkenler; "Çalışmaya Tutkunluk", "Rol Çatışması" ve "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı", faktör analizine tabi tutulmuştur. 9 soru faktör analizi sonucunda faktör dağılımına düşmediğinden ve güvenilirliği etkilediğinden çıkarılmıştır.

Tablo 1. Faktör Analizi

Rotated Component Matrix <sup>a</sup>			
	Component		
	1	2	3
CT5. Yaptığım İş bana heyecan vermektedir.	0,870		
CT6. Yaptığım İş bana ilham vermektedir.	0,847		
CT2. İşimi yaparken kendimi güçlü ve gayretli hissedirim.	0,748		

CT1. İşimde enerji dolu olduğumu hissediyorum.	0,739		
CT3. İşimi yaparken Yoğun olsamda kendimi mutlu hissederim.	0,726		
CT4. Çalışırken kendimi işime kaptırıyorum.	0,665		
RC4. Bazen gereksiz işler için boşa zaman harcıyorum.		0,769	
RC5. Birbirinden farklı görevleri olan iş arkadaşlarımla birlikte çalışmak zorunda kalıyorum.		0,749	
RC6. Personel desteği sağlanmadan yaptığım işler oluyor.		0,717	
RC3. Yaptığım işler bazı yöneticiler için yeterli bazıları için yetersiz kalıyor.		0,680	
RC1. Bazen yaptığım işin aynısını farklı bir biçimde yapmak zorunda kalıyorum.		0,608	
RC2. Yaptığım işi layıkıyla bitirebilmek için bazen kuralları görmezden geliyorum.		0,550	
OVD4. Bir sorunla karşılaştığımda yapabileceğim en iyisini yapmaya çalışırım.			0,775
OVD5. İşimi yaparken yaşadığım Ufak sorunlardan dolayı şikâyetle bulunmam.			0,766
OVD6. İşimi yaparken yaşadığım Sorunları büyütmemeye çalışırım.			0,716
OVD3. İşle ilgili problem yaşayan arkadaşlara gönüllü olarak yardım ederim.			0,671
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.			
a. Rotation converged in 4 iterations.			

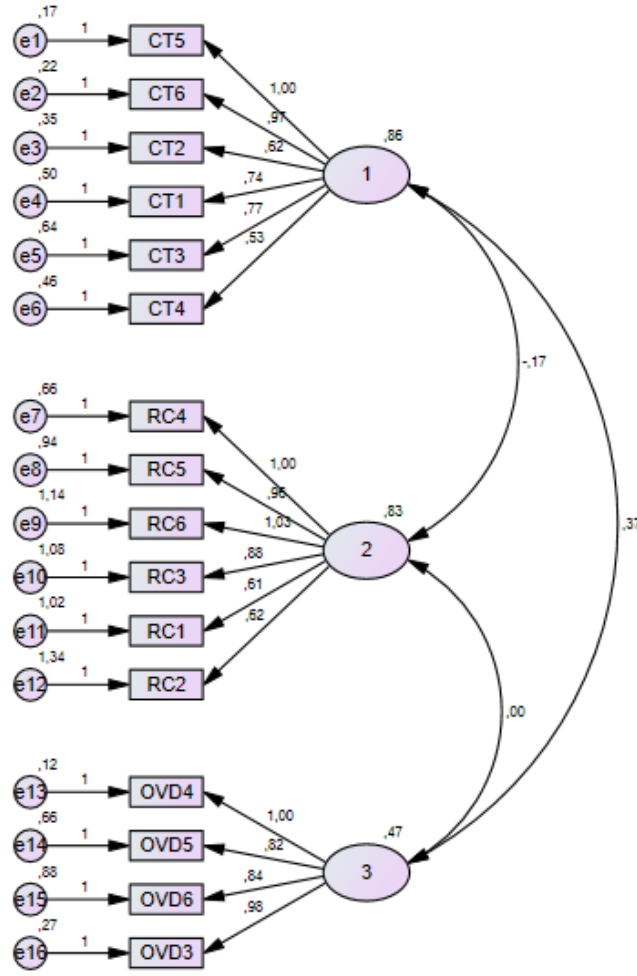
CT: Çalışmaya Tutkunluk, RC: Rol Çatışması, OVD: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Faktör analizi tablosu 1’de görüldüğü üzere kalan 16 soru ile 3 faktörde dağılım gösteren değişkenlerin korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır.

**Doğrulayıcı Faktör Analizi;** Birden fazla değişkeni temsil eden ve birden fazla ölçülen veya gözlenen değişkenlerin bulunduğu araştırma modellerinde istatistiksel analizleri tanımlayabilmek için kullanılmaktadır (Özdamar, 2013).

2019

GAÜNİİBFD



CT: Çalışmaya Tutkunluk, RC: Rol Çatışması, OVD: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Şekil 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

SPSS AMOS'da doğrulayıcı faktör analizi için kabul edilen değerler, model fit'de en çok bakılması uygun görülen değerlerdir; GFI, CFI, NFI, IFI ve RMSEA (İlhan & Çetin, 2014). Model Fit'de değerlere bakıldığında araştırma modeline göre uygunluk göstermektedir;  $\chi^2/df=3.910<5$ ,  $0.85<GFI=0.878$ ,  $0.90<IFI=0.917$ ,  $0.90<NFI=0.924$ ,  $0.90<CFI=0.916$ ,  $RMSEA=0.060<0.072$ . Bu nedenle, SPSS 25 İstatistik programında yapılan açıklayıcı faktör analizi ile ortaya çıkan 3 faktörlü yapının geçerliliği aynı zamanda AMOS programında doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanmıştır.

Doğrulayıcı ve açıklayıcı faktör analizinden sonra, anket de değişkenleri temsil eden soruların içsel tutarlılığını ölçebilmek için güvenilirlik analizi yapılmaktadır. Nunnally'nin 1978 yılında yapmış olduğu araştırmaya göre sosyal bilimler alanında yapılan araştırmalarda özellikle Cronbach Alfa katsayısının 0.70 ve üzeri olması yeterli görülmektedir (Nunnally, 1978; Hair et al., 2000).

Ölçek geliştirme çalışmalarında geçerlilikten önce güvenilirlik analizine bakıldığı literatür araştırmasında görülmektedir. Öncelikle güvenilirliğe bakılmasının sebebi,

güvenilir olmayan bir ölçeğin geçerli de olamayacağıdır. Geçerlilik çalışması yapılabilmesi için öncelikle güvenilirlik analizinden ölçeğin geçmesi gerekmektedir (Çelik & Bindak, 2005). Bu amaçla, taslak maddeler arasında madde seçme (Madde Analizi) sürecinde madde ya da ölçek puanları esas alınmaktadır (Bozdoğan & Öztürk, 2008).

**Tablo 2.** Güvenirlik Analizi

Değişkenler	Değişkenleri Temsil Eden Ölçek Sayısı	Cronbach Alfa ( $\alpha$ ) Değerleri
Çalışmaya Tutkunluk	6	0.884
Rol Çatışması	6	0.772
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	4	0.776

Korelasyon analizi, araştırma modeli kapsamı içinde değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkilerin derecesini, kuvvetini ve yönünü test edebilmek, yorumlayabilmek ve açıklayabilmek için kullanılmaktadır (Kalaycı, 2006).

Değişkenler arasındaki ilişkilerin açıklanmasında, aralarındaki ilişkilerin istatistiksel olarak yorumlanmasında korelasyon analizi kullanılmaktadır. Değişkenler arasındaki ilişkilerde korelasyon analizi için -1 ile +1 değerleri arasında analiz ve yorumlar yapılmaktadır. Değişkenlerin almış olduğu değerler aralarındaki ilişkinin yönünü ve derecesini göstermektedir (Kalaycı, 2010; Ural ve Kılıç, 2013). Değişkenlerden birinin azalması diğerinin artması ya da değişkenlerden birinin artması diğerinin azalması durumunda negatif bir ilişkinin olduğu açıklanabilmektedir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin açıklanmasında sıklıkla kullanılan pearson korelasyon katsayısı bu araştırma da kullanılmıştır.

**Tablo 3.** Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi

		Correlations		
		Calismaya Tutkunluk	Rol Catismasi	Orgutsel Vatandaslik
Calismaya Tutkunluk	Pearson Correlation	1		
	Sig. (2-tailed)			
	N	380		
Rol Catismasi	Pearson Correlation	-,149**	1	
	Sig. (2-tailed)	0,004		
	N	380	380	
Orgutsel Vatandaslik	Pearson Correlation	,537**	-0,022	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,672	
	N	380	380	380

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Korelasyon analizi sonucunda: değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde, psikolojik şiddet algısının diğer değişkenler ile arasında birbirleriyle negatif yönde anlamlı

bir ilişki olduğu sonucuna varılmaktadır. Örgütlerde çalışanların yaşamış oldukları psikolojik şiddet algısı, çalışanların örgütlerine karşı negatif düşünceler beslemesine sebep olduğunu korelasyon analizi sonucunda da açıklayabilmekteyiz.

**Hipotezlerin Test Etmek İçin Yapılan Regresyon Analizi Sonuçlarına Göre;** bağımsız-bağımlı Değişkenler arasındaki ilişkilerin analizinde hipotezlerin testi için yapılan regresyon analizi sonucunda; Kabul edilen 4 hipotez tablo 4’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.** Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler	Standard $\beta$	Sig.	Adjusted R Square	F Value
Çalışmaya Tutkunluk	Rol Çatışması	-0.149**	0.004	0.020	8.577
Çalışmaya Tutkunluk	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	0.537***	0.000	0.287	153.497
Rol Çatışması	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	-0.022	0.672	-0.002	0.180

\*: p<0.05

\*\* :p<0.01

\*\*\*:p<0.001

Regresyon analizi sonucunda İşlerini tutkuyla yapan çalışanların, rol çatışması değişkeni üzerinde beklendiği gibi negatif yönde etkisi olduğu ve pozitif yönde örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediği görülmektedir. Rol çatışması yaşanması durumunda çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarında anlamsız bir ilişki ortaya çıkmaktadır.

**Tablo 5.** Hipotez sonuçları

Hipotezler	Desteklendi / Desteklenmedi	Anlamlılık Düzeyi (Sig.)
H1: Örgütlerde çalışanların işlerine olan tutkunluğunun, rol çatışması üzerinde etkisi vardır.	Desteklendi	p<0.01
H2: Örgütlerde çalışanların işlerine olan tutkunluğunun, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi vardır.	Desteklendi	p<0.001
H3: Örgütlerde çalışanların yaşadıkları rol çatışmasının, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi vardır.	Desteklenmedi	

Bağımsız ve Bağımlı değişkenler arasında kurulan hipotez testlerinin regresyon analizi sonucunda; H1 ve H2 hipotezlerinin sig. değerlerinin anlamlı çıkması hipotezleri destekler yöndedir.

**Aracı Değişken Etkisinin Analiz Edilmesi;** Aracı değişken, Rol Çatışması, regresyon analiziyle çalışmaya tutkunluk bağımsız değişkeninin, örgütsel vatandaşlık davranışı bağımlı değişkenleri arasındaki ilişki test edilmektedir.

**Tablo 6.** Aracı Değişken Etkisinin Regresyon Analizi ile Test Edilmesi

	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Standard $\beta$	Sig.	Adjusted R Square	F Value
Regresyon	Çalışmaya Tutkunluk	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	0.546***	0.000	0.287	153.497
	Rol Çatışması (Aracı Değişken)		0.060	0.175	0.289	77.845

\*: p<0.05

\*\* : p<0.01

\*\*\*: p<0.001

Aracı değişken etkisini açıklayabilmek için, bağımsız değişkenin (ara değişken aracılığıyla) bağımlı değişken üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olup olmadığını belirlemek gerekir. Araştırma modelinde rol çatışması aracı değişkeninin, çalışmaya tutkunluk ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide etkisi araştırılmaktadır. Bağımsız değişken çalışmaya tutkunluk (x), aracı değişken rol çatışması (m) ve bağımlı değişken örgütsel vatandaşlık davranışı (Y)'dir. Aracı değişkenin etkisi, Hayes (2017) tarafından geliştirilen hayes process macro programıyla test edilmiştir. Bu program SPSS programına eklenerek aracı değişken modelleri çerçevesinde araştırma modeline uygun olan model 4 de test edilmiştir. Model 4; X(bağımsız değişken), M(aracı değişken), Y(bağımlı değişken) şeklinde oluşmaktadır. Hayes (2017) yapmış olduğu araştırmalarda SPSS programına bir makro aracılığıyla; aracı ve ilımlaştırıcı değişkenlerin etkilerini inceleyen bir veri analiz yöntemi geliştirmiştir.

**Tablo 7.** Hayes Process Aracı Değişken Etkisi Analizi

Model : 4							
Y : Orgutsel							
X : Calismay							
M : RolCatis							
Sample							
Size: 380							
OUTCOME VARIABLE:							
Orgutsel							
Model Summary							
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p	
,5406	,2923	,3746	77,8450	2,0000	377,0000	,0000	
Model							
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI	
constant	2,0108	,2225	9,0373	,0000	1,5733	2,4483	
Calismay	,5165	,0414	12,4674	,0000	,4350	,5980	
RolCatis	,0491	,0361	1,3597	,1747	-,0219	,1201	
Total effect of X on Y							
Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	c_ps	c_cs
,5081	,0410	12,3894	,0000	,4275	,5888	,7003	,5374
Direct effect of X on Y							
Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	c'_ps	c'_cs
,5165	,0414	12,4674	,0000	,4350	,5980	,7118	,5463
Indirect effect(s) of X on Y:							
Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI				
RolCatis	-,0084	,0070	-,0237	,0040			
Partially standardized indirect effect(s) of X on Y:							
Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI				
RolCatis	-,0116	,0097	-,0329	,0056			

Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:				
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
RolCatis	-,0089	,0074	-,0249	,0043

Rol çatışması aracı değişkeninin etkisinin olup olmadığını anlayabilmek için indirect effect(s) of X on Y, sonucuna bakılmaktadır. BootLLCI ve BootULCI arasında "0" değeri var ise aracı etkiden söz edilememektedir. Yapılan test sonucunda BootLLCI: -,0237 ve BootULCI: ,0040 arasında "0" değeri olduğu için rol çatışması aracı değişkeninin regresyon analizi sonucunda olduğu gibi hayes process testin de anlamsız olduğu doğrulanmaktadır.

Hipotez sonuçları;

**Tablo 8.** Ara Değişken Etkisi Hipotez Sonucu

Hipotezler	Desteklendi / Desteklenmedi	Anlamlılık Düzeyi (Sig.)
<i>H4: Çalışmaya tutkunluk ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide rol çatışması ara değişken etkisi vardır.</i>	<b>Desteklenmedi</b>	<b>P&lt;0.001</b>

Regresyon analizi sonucunda ve hayes process macro testinde rol çatışması aracı değişken etkisi anlamsız çıkmaktadır. Her iki analiz sonucunda, çalışanların rol çatışması yaşaması durumunda ikilem de kaldıklarını kendilerini örgüte ait hissedip hissetmeme konusunda tereddüt yaşadıklarını açıklayabiliriz. Aynı zamanda rol çatışması aracı değişkeninin anlamsız çıkması çalışanların birden fazla görev ve sorumluluk almaları durumunda tutum ve davranışlarını açıklamaya yönelik zorluğu da gösterebilmektedir. Aracı değişken etkisinin anlamsız çıkması önemli bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

## Tartışma

Örgütlerde rol çatışması yaşayan çalışanların örgütlerinde sahip oldukları kimlikleri olumsuz etkilenmekte ve örgüt içinde de çatışmalar yaşayabilmektedirler. Belirli görev ve sorumlulukları tutkuyla yapan çalışanlarda ise örgütlerine karşı bağlılık ve memnuniyet söz konusudur. İşlerinde takıntılı davranan çalışanlarda ise verilen aşırı iş yükünden dolayı mesai saatleri bittikten sonra da işyerinde veya sorumlu oldukları işi eve götürme eğilimi göstermektedirler. Bu durumda mesai saatlerini uzatarak ya da işlerini çalışma ortamının dışına taşıyarak özel hayatlarını ihmal etmektedirler (Vallerand ve Houliort 2003). Çalışanların yaşamış oldukları bu durum hem performanslarını hem de örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışanların işlerine olan tutkusu üzerine yapılan araştırmalarda genel olarak; iş tatmini, örgüte olan bağlılık, çalışan performansı ve tükenmişlik hissi yaşamaları üzerinde durulmuştur (Burke ve Fiksenbaum 2009; Philippe vd., 2009; Vallerand ve Houliort, 2003). Araştırma da çalışan tutkusunun hem rol çatışması hemde örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi incelenmiştir. Çalışanların işe olan tutkusu, örgütsel vatandaşlık davranışı ile de bağlantılıdır (Zigarmi vd., 2009; Weiss ve Cropanzano, 1996). Araştırma sonucunda çalışma tutkusu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu yönde bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların örgütlerine karşı hissettikleri memnuniyet durumunun belirlenmesinde örgütsel vatandaşlık davranışından

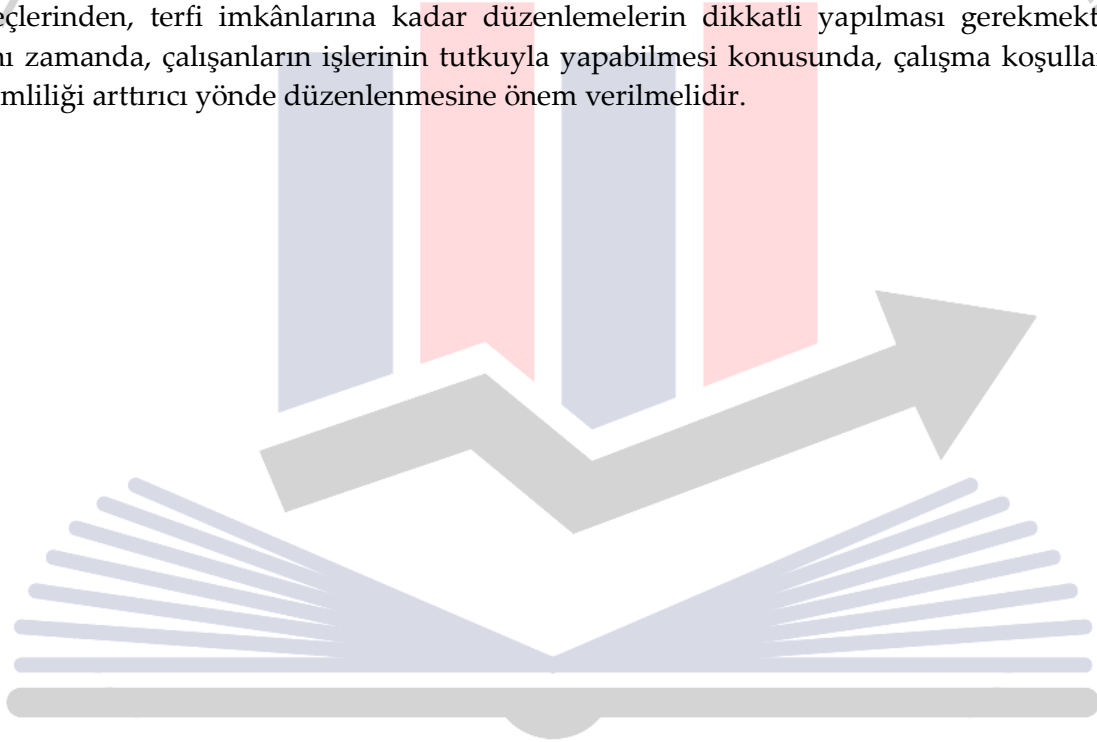


yararlanılmaktadır (Motowidlo vd., 1997). Bireylerin çalışmalarını tutkulu olarak sürdürmeleri, kendi kimliklerinin oluşmasını sağlamaktadır (Vallerand et al., 2003). Bireyin kendi iradesiyle ve duygularıyla yürüttüğü çalışmalar, bireyin kendi yaşamında merkezi bir konumda yer almaktadır (Forest et al., 2011). Bireylerin tutku ile yürüttükleri çalışmalarda, özerklik, yeterlilik ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması önem taşımaktadır (Vallerand et al., 2003). Bu durum çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu yönde etkilemektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışının olduğu örgütlerde verimlilik de sağlanabilmektedir (Organ vd., 2005). Örgütsel vatandaşlık davranışının olduğu örgütlerde, çalışanların yöneticilerinden gördüğü olumlu davranışlar ile örgütün geleceği şekillenmektedir (Organ, 1988). Örgütsel vatandaşlık davranışı kapsamında yapılan çalışmalarda çalışanların katılımlarının önemli olduğu anlaşılmaktadır. Yani çalışanların örgütle kendilerini özdeşleştirmeleri, örgütün bir parçası olduklarına inanmaları, örgüt içinde huzurlu, ferah bir çalışma ortamının olması ve adil muamele görmeleri hem çalışanların performanslarına hemde örgütün performansına olumlu yönde yansımaktadır (Moorman, 1991). Rol çatışmasının olduğu örgütlerin çalışma ortamlarında olumlu bir durumdan söz edilememektedir. Rol çatışmasının olmadığı örgütlerde, çalışanlara tatmin edici roller verilmektedir (Bateman ve Organ, 1983). Örgütlerde çalışanların rol çatışması yaşamaması, çalışanların örgüte güven duymasına, motive olmalarına (Grant, 2008) ve örgüte olan bağlılıklarının güçlenmesi sağlanmaktadır (Turnley vd., 2003).

### **Sonuç**

Çalışanların buldukları örgütlerdeki aidiyet duygusu, bağlılık, kendini örgütle özdeşleştirme, örgütlerin sürdürülebilirliği açısından önemli kavramlar olarak kabul edilmektedir (Lemoine vd., 2015). En önemli etken, çalışanların örgüte sağladıkları katkılar ve faydaların neler olduğudur (Ilies vd., 2006). Çalışanların örgüte faydalı olabilmesinin en önemli koşullarından biri işlerine olan tutkunun derecesindedir. Çalışanların işlerinin tutkuyla yapması hem performansları hem de verimlilikleri açısından önemlidir (Bolino vd., 2010). Araştırma sonucunda, çalışanların işlerine tutkuyla bağlı olduklarında, kendilerini örgüte ait hissettikleri, birden fazla görev ve sorumluluk aldıklarında yaşadıkları rol çatışmasının yaratacağı olumsuz etkinin ortadan kalktığı anlaşılabilmektedir. Rol çatışması yaşayan çalışanların işlerinden tatmin olamadıklarını, bağlı buldukları örgüt ortamından uzaklaştıkları, kendilerini örgüte ait hissetmedikleri analiz sonucunda açıklanabilmektedir. Çalışanların yaptıkları iş haricinde, aldıkları farklı görev ve sorumluluktan dolayı rol çatışması yaşamaları ve yaşadıkları rol çatışması sonucunda hangi iş den sorumlu oldukları konusunda karmaşıklık yaşamaları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Analizler sonucunda, örgütlerde çalışanların sadece kendi uzmanlık alanlarına göre görev ve sorumluluk almaları gerektiği kanısına varılabilmekteyiz. Çünkü rol çatışması hem bağımsız değişken hem de aracı değişken olarak örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi açısından anlamsız çıkmaktadır. Ancak özel sektörde maliyet yönetiminin dikkate alınmasından dolayı çalışanlara birden fazla görev ve sorumluluk verilebilmektedir. Çalışanların yerine getirebileceklerinden fazla iş yükü almaları, çalışanların yıpranmasına, beklenen performansın altında kalmalarına neden olabilmektedir. Dünya çapındaki kurumlara bakıldığında ise çalışanların sadece uzmanlık alanlarına göre işlerini yapmalarına, başka herhangi bir iş yüküyle uğraşmamalarına önem verilmektedir. Belki de

bu durumdan dolayı dünya çapında marka değeri yüksek kurumlarımız bulunmamaktadır. Çalışanların yaptıkları işlerde başarılı olması, örgütlerin kendilerine sundukları imkânlar ile doğru orantılıdır (Bolino, 1999). Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı içinde olmalarının en önemli nedenlerinden biri, gönülden kendi istekleriyle örgütle kendilerini özdeşleştirmelerinden geçmektedir (Van Dyne vd., 1995). Araştırma sonucu da bu olguyu desteklemektedir. Çalışanların işlerini tutkuyla yapmaları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu yönde etkilemektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışının olduğu örgütlerde çalışanlar arasındaki iletişimin oldukça güçlü olduğu da görülmektedir (McAllister vd., 2007). Aracı değişken etkisinin de rol çatışması değişkeni, işlerini tutkuyla yapan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının da anlamsız bir etki oluşmasına sebep olmaktadır. Bu durum da işlerine tutkuyla yapan çalışanların kendilerini örgütle özdeşleştirdikleri, rol çatışması içinde olanlarında kendilerini örgütten uzaklaştırdıkları anlaşılmaktadır. Rol çatışmasının örgütlerde yaşanmaması konusunda, insan kaynakları politikalarında çalışanların verimlilikleri ve performansları dikkate alınarak, işe alım süreçlerinden, terfi imkânlarına kadar düzenlemelerin dikkatli yapılması gerekmektedir. Aynı zamanda, çalışanların işlerinin tutkuyla yapılabilmesi konusunda, çalışma koşullarının verimliliği artırıcı yönde düzenlenmesine önem verilmelidir.



2019  
GAÜNİİBFD

## Kaynakça

- Agnihotri, R., Kothandaraman, P., Kashyap, R. And Singh, R. (2012). Bringing “social” into sales: The impact of salespeople’s social media use on service behaviors and value creation. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 32(3):333-348.
- Ahearne, M., Jelinek, R. and Jones, E. (2007). Examining the effect of salesperson service behavior in a competitive context. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 35(4):603-616.
- Amiot, C. E., Vallerand, R. J. and Blanchard, C. M. (2006). Passion and psychological adjustment: A test of the person-environment fit hypothesis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(2):220-229.
- Aroian, L. A. (1944/1947). The probability function of the product of two normally distributed variables. *Annals of Mathematical Statistics*, 18:265-271.
- Balducci, C., Fraccaroli, F. and Schaufeli, W. B. (2010). Psychometric properties of the Italian version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). *European Journal of Psychological Assessment*.
- Banin, A. Y., Boso, N., Hultman, M., Souchon, A. L., Hughes, P. and Nemkova, E. (2016). Salesperson improvisation: Antecedents, performance outcomes, and boundary conditions. *Industrial Marketing Management*, 59:120-130.
- Barnard, C. I. (1938). (1968). *The functions of the executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Baron, R. M. and Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51:1173-1182.
- Bateman, T. S. and Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee “citizenship”. *Academy of management Journal*, 26(4):587-595.
- Beehr, T. A. (1995). *Psychological stress in the workplace*. London, England: Routledge & Kegan Paul.
- Birkeland, I. K. and Nerstad, C. (2016). Incivility is (not) the very essence of love: Passion for work and incivility instigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1):77.
- Bolino, M. C. (1999). Citizenship and impression management: Good soldiers or good actors?. *Academy of Management Review*, 24(1):82-98.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., Gilstrap, J. B. and Suazo, M. M. (2010). Citizenship under pressure: What's a “good soldier” to do?. *Journal of Organizational Behavior*, 31(6):835-855.
- Bowen, D. E. and Schneider, B. (2014). A service climate synthesis and future research agenda. *Journal of Service Research*, 17(1):5-22.

- Bozdoğan, A. E. and Öztürk, Ç. (2008). Coğrafya ile ilişkili fen konularının öğretimine yönelik öz-yeterlilik inanç ölçeğinin geliştirilmesi. Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi, 2(2):66-81.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E. and Hetland, J. (2012). The measurement of state work engagement. European Journal of Psychological Assessment.
- Bureau, J. S., Vallerand, R. J., Ntoumanis, N. and Lafreniere, M. A. K. (2013). On passion and moral behavior in achievement settings: The mediating role of pride. Motivation and Emotion, 37(1):121-133.
- Burke, R. J. and Fiksenbaum, L. (2009). Work motivations, work outcomes, and health: Passion versus addiction. Journal of business ethics, 84(2):257.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). Handbook of data analysis for social sciences. Ankara: PegemA.
- Carbonneau, N., Vallerand, R. J., Fernet, C. and Guay, F. (2008). The role of passion for teaching in intrapersonal and interpersonal outcomes. Journal of Educational Psychology, 100(4):977.
- Chang, R. Y. (2002). The passion plan at work: Building a passion-driven organization. John Wiley & Sons.
- Christian, M. S., Garza, A. S. and Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. Personnel psychology, 64(1):89-136.
- Çelik, H. C. and Bindak, R. (2005). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bilgisayara yönelik tutumlarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 6(10):27-38.
- Deci, E. L. (86). 8: Ryan, RM (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York and London: Plenum.
- Donahue, E. G., Rip, B. and Vallerand, R. J. (2009). When winning is everything: On passion, identity, and aggression in sport. Psychology of Sport and Exercise, 10(5):526-534.
- Edwards, J. R. and Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. Academy of management review, 25(1):178-199.
- Efimova, L. A. (2009). Passion at work: blogging practices of knowledge workers (Vol. 24). Novay.
- Erigüç, K. G. (1994). Hastanelerde personelin işle ilgili tutumları personel devri: Ankara İli örneği. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Fong, T. C. T. and Ng, S. M. (2012). Measuring engagement at work: Validation of the Chinese version of the Utrecht Work Engagement Scale. International journal of behavioral medicine, 19(3):391-397.

- Forest, J., Mageau, G. A., Crevier-Braud, L., Bergeron, É., Dubreuil, P. and Lavigne, G. L. (2012). Harmonious passion as an explanation of the relation between signature strengths' use and well-being at work: Test of an intervention program. *human relations*, 65(9):1233-1252.
- Forest, J., Mageau, G. A., Sarrazin, C. and Morin, E. M. (2011). "Work is my passion": The different affective, behavioural, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(1):27-40.
- Goodman, L. A. (1960). On the exact variance of products. *Journal of the American Statistical Association*, 55:708-713.
- Grant, A. M. (2008). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of applied psychology*, 93(1):108.
- Gürel, H. (2012). The Mediating Role of Individual Responsibility on The Relationship Between Corporate Responsibility-Organizational Citizenship Behavior and The Role Of Corporate Responsibility Conceptions and Organizational Identification as Moderators (Doctoral dissertation, Doktora Tezi, İstanbul, Marmara Üniversitesi).
- Hair, J. F., Bush, R. P. and Ortinau, D. J. (2000). *Marketing research: A practical approach for the new millennium*. Irwin Professional Publishing.
- Halbesleben, J. R., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C. and Westman, M. (2014). Getting to the "COR" understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40(5):1334-1364.
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Publications.
- Ho, V. T. and Pollack, J. M. (2014). Passion isn't always a good thing: Examining entrepreneurs' network centrality and financial performance with a dualistic model of passion. *Journal of Management Studies*, 51(3):433-459.
- Ho, V. T., Wong, S. S. and Lee, C. H. (2011). A tale of passion: Linking job passion and cognitive engagement to employee work performance. *Journal of Management Studies*, 48(1):26-47.
- Hunter, G. K. and Perreault Jr, W. D. (2007). Making sales technology effective. *Journal of marketing*, 71(1):16-34.
- Ilies, R., Scott, B. A. and Judge, T. A. (2006). The interactive effects of personal traits and experienced states on intraindividual patterns of citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 49(3):561-575.
- İlhan, M. and Çetin, B. (2014). LISREL ve AMOS programları kullanılarak gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli (yem) analizlerine ilişkin sonuçların karşılaştırılması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 5(2):26-42.

- Jaramillo, F. and Mulki, J. P. (2008). Sales effort: The intertwined roles of the leader, customers, and the salesperson. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 28(1):37-51.
- Jaramillo, F., Mulki, J. P. and Boles, J. S. (2013). Bringing meaning to the sales job: The effect of ethical climate and customer demandingness. *Journal of Business Research*, 66(11):2301-2307.
- Jasmand, C., Blazeovic, V. and De Ruyter, K. (2012). Generating sales while providing service: A study of customer service representatives' ambidextrous behavior. *Journal of Marketing*, 76(1):20-37.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4):692-724.
- Kalaycı, Ş. (2006). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri [SPSS applied multivariate statistical techniques]. Ankara, Turkey: Asil Yayın Dağıtım.
- Kalaycı, Ş. (2010). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri (Vol. 5). Ankara, Turkey: Asil Yayın Dağıtım.
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral science*, 9(2):131-146.
- Katz, D. and Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (Vol. 2, p. 528). New York: Wiley.
- Lavigne, G. L., Forest, J. and Crevier-Braud, L. (2012). Passion at work and burnout: A two-study test of the mediating role of flow experiences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(4):518-546.
- Lavigne, G. L., Forest, J., Fernet, C. and Crevier-Braud, L. (2014). Passion at work and workers' evaluations of job demands and resources: A longitudinal study. *Journal of Applied Social Psychology*, 44(4):255-265.
- Lemoine, G. J., Parsons, C. K. and Kansara, S. (2015). Above and beyond, again and again: Self-regulation in the aftermath of organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 100(1):40.
- Liu, A. H. and Leach, M. P. (2001). Developing loyal customers with a value-adding sales force: Examining customer satisfaction and the perceived credibility of consultative salespeople. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 21(2):147-156.
- MacKinnon, D. P., Warsi, G. and Dwyer, J. H. (1995). A simulation study of mediated effect measures. *Multivariate Behavioral Research*, 30:41-62.
- Mageau, G. A., Carpentier, J. and Vallerand, R. J. (2011). The role of self-esteem contingencies in the distinction between obsessive and harmonious passion. *European Journal of Social Psychology*, 41(6):720-729.
- Mageau, G. A., Vallerand, R. J., Charest, J., Salvy, S. J., Lacaille, N., Bouffard, T. and Koestner, R. (2009). On the development of harmonious and obsessive passion: The role of

- autonomy support, activity specialization, and identification with the activity. *Journal of Personality*, 77(3):601-646.
- McAllister, D. J., Kamdar, D., Morrison, E. W. and Turban, D. B. (2007). Disentangling role perceptions: How perceived role breadth, discretion, instrumentality, and efficacy relate to helping and taking charge. *Journal of Applied Psychology*, 92(5):1200.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of applied psychology*, 76(6):845.
- Motowildo, S. J., Borman, W. C. and Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human performance*, 10(2):71-83.
- Munyon, T. P., Hochwarter, W. A., Perrewé, P. L. and Ferris, G. R. (2010). Optimism and the nonlinear citizenship behavior—Job satisfaction relationship in three studies. *Journal of Management*, 36(6):1505-1528.
- Ng, T. W., Sorensen, K. L. and Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(1):111-136.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric methods*. New York: McGraw-Hill
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/DC Heath and Com.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M. and MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications.
- Özdamar, K. (2013). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi (Cilt 1)*. Ankara: Nisan Kitapevi.
- Park, H. I., Jacob, A. C., Wagner, S. H. and Baiden, M. (2014). Job control and burnout: A meta-analytic test of the Conservation of Resources model. *Applied Psychology*, 63(4):607-642.
- Patterson, P., Yu, T. and Kimpakorn, N. (2014). Killing two birds with one stone: Cross-selling during service delivery. *Journal of Business Research*, 67(9):1944-1952.
- Philippe, F. L., Vallerand, R. J. and Lavigne, G. L. (2009). Passion does make a difference in people's lives: A look at well-being in passionate and non-passionate individuals. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(1):3-22.
- Podsakoff, N. P., Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Maynes, T. D. and Spoelma, T. M. (2014). Consequences of unit-level organizational citizenship behaviors: A review and recommendations for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1):87-119.

- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M. and Blume, B. D. (2009). Individual-and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 94(1):122.
- Rip, B., Vallerand, R. J. and Lafrenière, M. A. K. (2012). Passion for a cause, passion for a creed: On ideological passion, identity threat, and extremism. *Journal of Personality*, 80(3):573-602.
- Rizzo, J. R., House, R. J. and Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative science quarterly*, 150-163.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. and Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4):701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. and Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1):71-92.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., ... & Goto, R. (2008). Work engagement in Japan: validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology*, 57(3):510-523.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological methodology* (290-312). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sok, K. M., Sok, P. and De Luca, L. M. (2016). The effect of 'can do' and 'reason to' motivations on service-sales ambidexterity. *Industrial Marketing Management*, 55:144-155.
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Demerouti, E. and Bakker, A. B. (2012). Reciprocal relations between recovery and work engagement: The moderating role of job stressors. *Journal of Applied Psychology*, 97(4):842.
- Tavşancıl, E. (2002). Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi. Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Thomas, J. R., Nelson, J. K. and Silverman, S. J. (2015). *Research methods in physical activity. Human kinetics.*
- Trépanier, S. G., Fernet, C., Austin, S., Forest, J. and Vallerand, R. J. (2014). Linking job demands and resources to burnout and work engagement: Does passion underlie these differential relationships?. *Motivation and Emotion*, 38(3):353-366.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4):155-179.
- Turnley, W. H., Bolino, M. C., Lester, S. W. and Bloodgood, J. M. (2003). The impact of psychological contract fulfillment on the performance of in-role and organizational citizenship behaviors. *Journal of management*, 29(2):187-206.
- Ural, A. and Kılıç, İ. (2013). Bilimsel araştırma süreci ve spss ile veri analizi, Detay Yayıncılık, 4. Baskı, Ankara, 31.



- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of applied psychology*, 92(6):1512.
- Vallerand, R. J. and Houlfort, N. (2003). *Passion at Work: Toward a New Conceptualization*, Vol. 7. Charlotte: Information Age Publishing.
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., ... and Marsolais, J. (2003). Les passions de l'ame: on obsessive and harmonious passion. *Journal of personality and social psychology*, 85(4):756.
- Van Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W. B., Taris, T. W. and Schreurs, B. H. (2012). For fun, love, or money: What drives workaholic, engaged, and burned-out employees at work?. *Applied Psychology*, 61(1):30-55.
- Van Dyne, L., Cummings, L. L. and Parks, J. M. (1995). Extra role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity. LL Curamings, BM Staw, eds. *Research in organizational behavior*, 17:215-285.
- Vandenberg, R. J., Lance, C. E. and Taylor, S. C. (2005). A latent variable approach to rating source equivalence: Who should provide ratings on organizational citizenship behavior dimensions. *A handbook of organizational behavior citizenship behavior: A review of "good soldier" activity in organizations*, 109-141.
- Wang, G. and Netemeyer, R. G. (2004). Salesperson creative performance: conceptualization, measurement, and nomological validity. *Journal of Business Research*, 57(8):805-812.
- Weiss, H. M. and Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work.
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D. and Diehl, J. (2009). Beyond engagement: Toward a framework and operational definition for employee work passion. *Human Resource Development Review*, 8(3):300-326.

2019

GAÜNİİBFD

## DEMOKRASİ AÇISINDAN TÜRKİYE'DE KAYYUM UYGULAMASI

Cengiz Gürbüz<sup>1</sup>

## Öz

Türkiye’de 2016 yılında yaşanan darbe girişiminin ardından olağanüstü hal ilan edilmiş ve bu olağanüstü halden sonra 674 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Belediyelere kayyum atanması gerçekleştirilmiştir. Demokrasinin ilk basamağı olan yerel yönetim birimlerine, seçilmişlerin yerine atanmışların görevlendirilmesi nedeniyle kamuoyunda büyük tartışmalar yaşanmıştır.

Demokrasinin sağlanması, korunması ve geliştirilmesi günümüzde devletlerin yerine getirmesi gereken en önemli görevler arasında yer almaktadır. Çalışmada, bu ilkeden hareketle, 674 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile uygulamaya geçirilen kayyum uygulamasının demokrasinin özüne zarar verdiği ve şartlar ne olursa olsun modern devletlerin hukuk ilkeleri çerçevesinde hareket etmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

## Anahtar Kelimeler

Demokrasi  
Yerel Yönetimler  
Belediye  
Kayyum

## Makale Hakkında

Araştırma Makalesi

Gönderim Tarihi: 24.09.2019

Kabul Tarihi: 18.10.2019

E-Yayın Tarihi: 18.11.2019

TRUSTEE FOR THE PURPOSE OF APPLICATION OF DEMOCRACY IN  
TURKEY

## Abstract

Following coup took place in Turkey in 2016, and this extraordinary state of emergency was declared after the municipality with the provisions of the Decree Law No. 674 trustee appointment was carried out. There has been a great debate in the public opinion due to the appointment of the elected officials to the local government units, the first step of democracy.

Achieving, protecting and developing democracy is one of the most important tasks that states must fulfill today. In this context, it is evaluated that the application of trustee, which was put into practice with the Decree Law no. 674, undermines the essence of democracy and that whatever the conditions are, modern states should act within the framework of the legal principles.

## Keywords

Democracy  
Local Governments  
Municipality  
Trustee

## Article Info

Research Article

Received: 24.09.2019

Accepted: 18.10.2019

Online Published: 18.11.2019

<sup>1</sup> Öğretim Görevlisi, Bitlis Eren Üniversitesi Tatvan Meslek Yüksekokulu, E-posta: cgurbuz@beu.edu.tr

ORCID: 0000-0002-2507-6824

## Giriş

Türkiye’de 15 Temmuz 2016 tarihinde yaşanan darbe girişiminin ardından Anayasa’nın 120. maddesinin verdiği yetkiye dayanılarak olağanüstü hal ilan edilmiştir. İlan edilen olağanüstü halden sonra hükümet tarafından bu kez Anayasa’nın 121. maddesine dayanılarak birçok Kanun Hükmünde Kararname çıkarılmıştır. Bu kararnamelerden biri de 1 Eylül 2016 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 674 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamedir. Kararname ile kamuoyunda “Belediyelere Kayyum Atanması” olarak gündem yaratan ve çok tartışılan uygulama gerçekleştirilmiştir. Türkiye’de farklı alanlarda uygulanan “kayyum” uygulaması bu kez yerel yönetim birimlerinde hayata geçirilmiştir. Bu uygulama demokrasinin sağlanmasının ilk basamağını oluşturan yerel yönetimlerin özüne zarar verdiği, demokrasiye uygun olmadığı konularında eleştirilmiştir. Bu çalışmada seçim ile işbaşına gelmiş belediye yöneticilerinin görevden alınarak yerlerine kayyum atanmasının özelden yerel demokrasi genelde ise demokrasi kavramının özü ile çeliştiği iddiası ortaya konulmaya çalışılmaktadır.

### 1. Demokrasi

Demokrasi kavramı eski Yunanca ‘da halk anlamına gelen demos ile yönetim veya otorite anlamına gelen kratos kelimelerinin bir araya gelmesinden oluşmaktadır. (Dahl, 1993:3). Başka bir ifadeyle demokrasi, yönetimin demos tarafından yerine getirilmesidir. (Heywood, 2007: 52). Demokrasi anlam olarak halk katılımı, halkın iktidarı ve halkın bizzat kendini yönetmesi manasına gelmektedir. (Yılmaz, E. 2011:210). Demokrasi kamu siyasetine ilişkin temel kararları, halkın tümünün olumlu ya da olumsuz olarak aldığı ve almaya yetkili olduğu bir siyasal sistem olarak tarif edilmektedir. (Erdoğan, 2003:233). Demokrasi kişilerin, sınıfların veya grupların kendilerini ilgilendiren ya da ilgilendirebilecek hususlarda alınacak kararlara katılımının sağlanmasıdır. (Ateş, 1991:2). Demokrasi, toplumu oluşturan vatandaşların, temsilciler aracılığıyla kendilerini yönetmeleridir. Demokrasi, kişisel hakların teminat altına alınması, özel hayatın korunması ve güçler ayrılığının güvencesidir. Demokrasilerde, düşüncelerin çeşitliliği ve çoğulculuk esastır. Çeşitliliklere ve farklılıklara saygı duyulması, çoğunluğun azınlıkların üzerinde baskı yapmasının önlenmesi demokrasiyi öteki rejimlerden ayrı tutmaktadır. (Bayhan, 2005: 146–147). Demokrasiyi, yalnızca halkın temsilcilerini seçme gayesiyle seçimden seçime oy verdiği sistem şeklinde anlamak hatalıdır. Bir sistemi demokrasi olarak nitelendirmek için azınlıkların korunması, insan haklarının olması, iktidarın hukukla sınırlandırılması gerekmektedir. Ayrıca iktidar temel hak ve özgürlükleri güvence altına almalıdır. Demokrasi; özgürlük, katılımçılık, siyasi temsil, hukuk, çoğulculuk, çeşitlilik ve şeffaflık temellerine dayanmaktadır. (Kızmaz, 2013: 20).

### 2. Demokrasinin Temel İlkeleri

Demokrasinin bazı temel ilkeleri bulunmaktadır. Bu ilkeler aşağıdaki gibi ifade edilebilir.

#### 2.1. Hukuk Devleti ve Anayasacılık

Demokrasi sisteminin iyi işleyebilmesi devletin veya iktidarın anayasal kurallara bağlılığını gerektirmektedir. Siyasi düşüncesi ne olursa olsun bütün insanların vazgeçilemez

hak ve özgürlükleri meşru olarak sadece bir hukuk devletinde teminat altına alınabilir. (Çeçen, 2012:4). Asıl gayesi yönetime sınırlar çizmek olan hukuk devleti, yönetim altındakilerin devlete güvenmeleri ile düşünce özgürlüğüne sahip olabilmeleri şartları sağlanmışsa işlevseldir. (Kuzu, 2002:1). Genel olarak yasallık ilkesi ve dolayısıyla da hukuk devleti kavramı, devletin, çıkarılmış olan yasalara uymasını, devletin hiçbir organının yasalar tarafından verilmemiş olan yetkilere sahip olmamasıdır. Hukuk devleti ilkesi, kişiyi yalnızca yönetenlere karşı korunmakla kalmaz, yönetimin de keyfi olarak davranışlarını engellemeyi amaçlamaktadır. (Aytekin, 1999: 29).

## 2.2. Halk Egemenliği veya Seçimler

Siyasal bir sistemin demokrasi olarak nitelendirilebilmesi için evvela siyasi iktidarın, halk tarafından doğrudan veya dolaylı bir şekilde seçilmesi gerekir. Şayet siyasi iktidar seçimlerle belirlenmemişse bunun yerine askeri müdahale, kalıtım, dış müdahale ya da darbeyle belirleniyorsa orada demokratik bir siyasi rejimin varlığından söz edilemez. Egemenliğin bütünüyle halka ait olması ve halk tarafından kullanılması gerekmektedir. Demokrasilerde, iktidarı ellerinde bulunduranların göreve gelmeleri serbest ve dürüst bir seçim ile gerçekleştirildiği oranda sistemin demokratik olduğu ifade edilebilir. (Aliefendioğlu, 1999:95). Seçimlerin de siyasi eşitlik ilkesi çerçevesinde yapılması sağlanmalıdır. Buna göre seçimlerde eşit seçme ve seçilme hakkı olmalıdır. Eşit seçim ilkesi, her vatandaşın oyunun eşit güç ve etkiye sahip olması gerekir. Bu sebeple seçime girecek kişi ya da partilerin, seçimlerin özgür bir ortamda gerçekleştirilmesi için engellenmemeleri ve yasaklanmamaları gerekir. Dolayısıyla seçimlere katılacak olanların din, ırk, dil, cinsiyet gibi ölçütlerle belirlendikleri bir rejim demokratik olarak nitelendirilemez. Seçimlerin belirli periyotlarla yapılması iktidarı elinde bulunduranların meşruiyetini yenilemesini ve seçmenlerin denetim fonksiyonunun icrasını sağlamaya yöneliktir. (Eren, 2012).

## 2.3. Temel Hak ve Özgürlükler

Yaşama hakkı ve özgürlüğü, kişi dokunulmazlığı ve güvenliği, ifade ve düşünce özgürlüğü, basın hak ve özgürlüğü, mülkiyet ve girişim hak ve özgürlüğü, din ve vicdan (*inanç*) özgürlüğü (Erdoğan, 2002: 79) ile özel hayatın gizliliği, eğitim ve seyahat özgürlüğü ve benzeri haklar kişisel hak ve özgürlükleri oluşturmaktadır. Özgürlük, herkesin her zaman ve her yerde istediğini yapabilmesi anlamına gelmemektedir. Demokrasilerde özgürlükten gaye; herkesin anayasal ve yasal sınırlar dâhilinde başkalarının özgürlüğünü engellemeden dilediğini yapabilmesidir. Demokrasinin temelinde hak ve özgürlüklerle donatılmış baskılardan arındırılmış özgür birey bulunmaktadır. Kurumların, yöntemlerin, örgütlerin, tekniklerin bir bütünü olarak demokrasi özgürlükler üzerine oturtulmuştur. (Selçuk, 1999: 23).

## 2.4. Eşitlik

Bilim adamlarının çoğu eşitlik temel ilkesini devletin vatandaşlara verdiği hizmetlerde dil, din, renk, cinsiyet, düşünce, yaş ve benzeri hiçbir fark gözetmeksizin eşit şekilde davranması olarak izah etmiştir. Herkes yasaların önünde eşit şekilde muamele görmelidir. Eşitliğe, bu açıdan bakıldığında akla ilk gelen azınlık haklarının korunmasıdır. Demokratik bir devlette tüm alanlarda bütün vatandaşlara eşit şekilde davranılması

gerekmektedir. Vatandaşların her türlü hizmetten de eşit şekilde yararlanılması sağlanmalıdır.

## 2.5. Çoğulculuk

Çoğulculuk, modern toplumların çoklu kompleks yapısından oluşan farklı talep ve çıkarların kamusal olarak ifade edilmesine, bu talep ve çıkarların da siyasal karar alma süreçlerine devredilmesine olanak sağlayan ve bu olanağın verilmesi gerektiğini, devlet ve hukuk düzeninin ilkesi olarak kabul edilen kavramdır. (Köker, 2006:201). Dolayısıyla çoğunluğu meşrulaştıran ve azınlıkların da sisteme dahil olmasını sağlayan bir kavramdır. Demokrasilerde kural olarak çoğulcu çoğunluk ilkesinin geçerliliği kabul görmüşse de azınlığın çoğunluğu uyurma ve denetleme yetkisi her zaman var olmalıdır. (Turan, 1995:129).

## 2.6. Sivil Toplum

Sivil toplum, toplumsal meselelere çözüm bulma süreçlerinde aktif bir şekilde rol üstlenen ve bu çözümleri yaşama geçirmek için siyasi aktörleri yönlendirmek için çalışan, devletin direkt müdahalesi dışında oluşturulan ortak alan olarak tanımlanabilir. (Keyman, 2007). Gönüllük esasına adayı, özerk, hukuk düzenine bağlı olmakla beraber içyapısı ve düzeni kendisi tarafından belirlenen, toplumsal, ekonomik ve siyasal örgüt ve kurumlardır. Ayrıca sivil topluma yalnızca bireyler değil, vatandaş grupları, sendikalar, çıkar grupları ve toplumsal cemiyetler de dâhildir. Devletle halk arasındaki güç dengesini halkın lehine değiştirerek dengeli bir muhalefet oluşturmak, alternatif bir temsil süreci oluşturarak örgütlü grupların dileklerini sisteme iletmek ve demokratik değerleri yerleştirip korumak gibi katkıları ile sivil toplum demokratik sistemin gelişmesine katkıları sunar. (Gençkaya, 1997:104).

## 3. Yerel Yönetimler ve Yerel Demokrasi

Yerel yönetim, yöre halkının kendi eliyle seçtiği organlar tarafından idare edilmesidir (Keleş, 2012: 24). Yerel yönetimler, yerel halkın müşterek ihtiyaçlarını karşılamak, ekonomik, kültürel ve sosyal varlığına ilişkin yerel işlevleri yerine getirmek için kurulmuş yönetim birimidir. İçinde şeffaflık, açıklık, insan hakları ve demokrasi gibi ilkeleri bulunduran, yetkileri vatandaşa en yakın grubun kullandığı, tüzel kişiliğe sahip, özerk ve demokratik yönetimdir (Köse, 2004: 9). Başka bir ifadeye göre yerel yönetimler, karar organları belirli bir coğrafi bölgede yaşamakta olan halk tarafından tespit edilen, kanunların belirlediği görev ve yetkilere haiz, bütçe ve personeli özel olan birimlerdir. (Ulusoy ve Akdemir, 2001: 19).

Türkiye’de yerel yönetim kuruluşları 1982 Anayasasına göre; il özel idaresi, belediyeler ve köylerdir. 1982 Anayasası’nın 127. Maddesi’ne göre yerel yönetimler; il, belediye veya köy halkının yerel ortak gereksinimlerini karşılamak amacıyla oluşturulan ve kuruluş şartları yasa ile tespit edilen ve karar organları yine yasada belirtilen, seçmenler tarafından seçilip oluşturulan kamu tüzel kişileridir. (Kırışık, 2006:21). Akın’a göre, yerel yönetimleri seçkin kılan en önemli özellikleri, özerklik olmalarıdır. Buradaki özerklik, sosyal bir grubun ya da tüzel kişiliğin kendilerini yönetecek normların bütününe ya da bir kısmını belirleyebilmeleri ya da anayasa ve kanunların belirlediği sınırlar çerçevesinde hareket edebilme yetki ve özgürlüğünün bulunmasıdır. (Akın, 1997: 114).

Yerel yönetim geleneği ulusal demokrasi oluşturulabilmesi için bir gerekliliktir. (Ortaylı, 1994:5). Birçok yazar, yerel birimlerde demokrasinin daha kolay uygulanabileceğini, yerel yönetimlerde dolaysız temsil ve yönetime dahil olmanın gerçekleşme ihtimalinin daha yüksek olduğunu ifade etmektedir. (Görmez, 1997: 59-60). Bireyin yönetimde söz sahibi olup katılım gösterebileceği en ideal koşullar yerel seviyede olan birimlerde bulunmaktadır. (Ulusoy ve Akdemir, 2001: 30). Yerel yönetimlerin varlığının siyasal sebeplerinin temelinde demokrasi inancı yatmaktadır. Yerel yönetimlerin evrensel özelliği demokratik olmalarıdır. Yerel yönetimler, çoğulcu demokrasinin gerçekleştirilebilmesinin birinci basamağını oluşturmaktadır. Bu sebeple yerel yönetimler demokrasinin esas kurumları arasında yer almakta ve demokrasi ile yerel yönetimler arasında kaçınılmaz bir bağ bulunmaktadır. (Nadaroğlu, 2001:27).

Yerel yönetimlerin çoğulcu demokrasinin yaşama aktarıldığı ve bunun dar bir alanda yaşayarak ve görerek öğrenilme olanağı verdiği görülmektedir. Çünkü demokrasi belirlenen kamusal siyasetin beğenilmemesi halinde, değiştirilebilmesi gayesiyle seçmene düzenli olanaklar sunarak siyasi istikrara da katkı sağlamaktadır. (Huntington, 1993:25).

Yerel yönetimler, tarihî özellikleri sebebiyle demokratikleşmeye daha çok olanak sağlamaktadır. Demokrasinin sürdürülebilmesinde, insanların demokrasi eğitimi elde etmesinde ve özgürleşmesinde yerel yönetimler büyük katkı sağlamaktadır. Yerel halkın sürekli bir şekilde üzerinde kontrol sağlayabildiği en uygun birimlerin yerel yönetimler olduğu bilinmektedir. (Öner, 2001: 54). Yerel yönetimler, katılım, özgürlük, eşitlik ve temsil gibi değerleri ayakta tutan kuruluşlardır. Ayrıca yerel yönetimlerin, merkezi otoritenin gücüne karşılık bir denge oluşturması demokrasiye en önemli katkısı olarak görülmektedir. (Görmez, 2000: 81).

Yerel yönetimlerin demokrasi, katılım, etkinlik, özgürlük gibi değerler ile beraber anılmaları, demokrasinin temel ilkeleri olarak kabul gören, siyasi eşitlik, çoğulculuk kuralı, düzenli seçimler ve azınlık hakkı gibi ilkelere uygunluğu ve dolayısıyla da toplumun demokratikleşmesine etkilerinin olması nedeniyle, bu birimler yerel demokrasi merkezleri olarak görülmektedir. (Görmez, 1997: 68).

Türkiye’de 1982 Anayasası’nın 127. Maddesinin 5. fıkrasında merkezi yönetimin, yerel yönetimler üzerinde, yerel hizmetlerin idarenin bütünlüğü ilkesine uygun biçimde yürütülmesi, kamu görevlerinde birlikteliğin sağlanması, toplum yararının korunması ve yerel gereksinimlerinin gereği gibi karşılanması gayesiyle, yasada açıklanan esas ve usuller çerçevesinde idari vesayet yetkisine sahip olduğu ifade edilmektedir. Yasanın bu hükmü ile merkezi yönetimin yerel yönetimler üzerindeki denetim yetkisi ve bunun sınırlarını belirlemektedir.

Merkezi idarenin, yerel yönetimleri “denetim” altında bulundurması da genellikle iki şekilde gerçekleştirilmektedir:

a) İdari vesayet denetimi şeklinde nitelendirilen ve ulusal devletin bütünlüğünü sağlayıcı, genel yönetim düzeninin oluşturulmasına yönelik denetimi kapsamaktadır. Vesayet makamları tarafından bu yetki yerel yönetim birimlerinin iş ve işlemlerini onama, iptal, izin verme, erteleme, düzeltme ya da tekrar görüşülmesini isteme biçiminde yerinde getirebileceği

gibi yerel yönetim birimlerinin karar organlarının almış olduğu kararlarına karşı idari yargı makamlarında dava açma yetkisi biçiminde de gerçekleştirebilir. Aslında bu denetleme yerel yönetimlere devredilmiş olan yetki ve görevlerin yürütülmesinin hukuksal açıdan kontrol edilmesidir.

b) İkinci bir denetim şekli ise, mali denetim olarak nitelendirilen denetim türüdür. Bu denetim 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu gereğince yapılmaktadır. Merkezi idarenin yerel yönetimler üzerindeki mali denetiminin gayesi, yerel yönetim gelirlerinin dağıtım önceliklerinin, ödeme dengelerinin, mali işlerin, verimli tasarruf ve yatırımın hukuka uygunluğunun sağlanmasıdır. (Erder ve İncioğlu, 1995: 11-12).

#### 4. Kayyum Kavramı ve Kayyum Süreci

Kayyum, çok eski bir kavram olup kökeni Roma Hukuku’na kadar dayanmaktadır. Roma Hukuku’nda hukuken şahıs sayılabilmeyen yani hak ehliyetine sahip olabilmeyen, üç şartı bulunmaktaydı: Roma yurttaşı olmak, özgür olmak ve aile reisinin egemenliği altında olmamak. Bu üç şartı birlikte taşıyanlar hukuki açıdan şahıs olarak görülmekte ve dolayısıyla da hak ehliyetine haiz olabilmekteydiler. Fakat hak ehliyeti sahibi olmak, fiil ehliyetine (hukuki açıdan işlem yapabilme hakkı) sahip olmak neticesini de getirmemekteydi. Fiil ehliyeti sahibi olabilmek için de ayrıca şu dört şartın varlığı gerekiyordu: Akıl hastası olmamak, belirli bir yaşta olmak, müsrif olmamak ve cinsiyet. İşte hak ehliyeti sahibi ancak fiil ehliyetleri sınırlandırılmış olan kişiler için Roma Hukuku’nda kayyım (curator) veya vasi (tutor) atanmaktaydı. (Aksaray, 2011). Roma Hukuku’nda kayyım, şahısların yararı için onların mallarını yönetmek ya da bu yönetimde şahıslara yardım amacıyla görevlendirilmiş kişilerdi. Kayyım atanmasının yapılmasındaki gaye şahısların malvarlığının herhangi bir zarara uğramasını engellemektir. (Ceylan, 2004:221)

Kayyum, kökeni Arapça olan bir kelime (kayyim) olup “*Belli bir malın yönetilmesi veya belli bir işin yapılması için görevlendirilen kimse*” ya da “*Cami hademesi*”, manasında gelmektedir. (TDK). Ayrıca, kayyum Allah’ın sıfatlarından da birisi olup “*Kendiliğinden var olan*” anlamına gelmektedir. (Özön, 2008: 370). İslam Ansiklopedisi’ne göre ise, kayyum hâkim tarafından gaip, kısıtlı vb. şahıslar namına hukuki işlemleri gerçekleştirmek üzere görevlendirilen ya da atanan kimseleri tarif etmek için kullanılan sözcüktür. İslam hukukunda kadı bazı durumlarda kayyım atayabilmekteydi. Özellikle, mefkud kimseler için yani nerede olduğu ve yaşayıp yaşamadığı bilinmeyen kimseler için bu yola başvurulduğu görülmektedir. İslam hukukuna göre kayyım, ehil, emin, mu’temed bir kimsedir ve mefkudun yakınlarından biri veya üçüncü bir kişi olabilir. Kayyımın görevi, mefkudun sahip olduğu malları korumak, alacaklarını tahsil edip borçlarını ödemektir. (Ansay, 2002:74).

Hukuken ise kayyum şöyle tanımlanabilir: Belli bir işin yerine getirilmesi veya malvarlığının idare edilmesi için, Medeni Kanun’da ve diğer kanunlarda belirtilen hallerde, vesayet makamı tarafından (sulh hukuk mahkemesi), ilgisinin talebi üzerine veya re’sen atanan kişidir. (Koç, 2005:105).

Türk hukuk sistemi içerisinde de kayyum kelimesi kullanılmaktadır. Türk Ceza Kanunu, Türk Medeni Kanunu, Bankacılık Kanunu, Ceza Muhakemesi Kanunu, Türk Ticaret Kanunu, Vergi Usul Kanunu, Vakıflar Kanunu gibi belli başlı hukuk yasaları araştırıldığında,

tümünde kayyum kelimesi bulunmaktadır. Kayyum, Türk Medeni Kanunu’nun 403. maddesinde ifade edildiği üzere, belli işleri yapmak ya da malvarlığını idare etmek amacıyla atanmaktadır. Kayyum yasada açıklanan koşullarda, asıl hak sahibinin yetersiz kalması veya haklarını kullanmasına engel sebeplerin oluşması durumunda, onun adına temsilcilik yaparak, belirtilen işi görmek ya da bir malı yönetmek için tayin edilen kişi şeklinde tarif edilmektedir. Ceza Muhakemesi Kanununun 133. maddesinde de suçun, bir şirketin çalışması esnasında işlendiği konusunda güçlü şüphe emarelerinin oluşması ve maddi gerçeklerin tespit edilmesi amacıyla gereklilik durumunda; soruşturma ve kovuşturma aşamasında, mahkemenin ya da hakimin, şirket faaliyetlerinin devam ettirilmesi ile ilgili olarak kayyum atayabileceği belirtilmektedir.

#### 4.1. Kayyum Süreci

Türkiye kırk yıla yakın bir süredir terör ile mücadele etmektedir. Bu süre içinde değişik mücadele yolları benimsenmiş, Türkiye barışı kalıcı kılma beklentisiyle terör örgütünün tek taraflı olarak ilan ettiği ateşkes dönemlerinde terörle mücadelede yaptığı operasyonları sınırlandırmıştır. Bu açıdan daha önce yaşanan tecrübelerle benzetimle birlikte 2012 yılının Aralık ayından 2015 yılı Temmuz ayına kadar büyük ölçüde terör olayı yaşanmadan geçen dönem terörü tümüyle bitirebilmek adına daha önce yaşanan deneyimlerin de ötesinde büyük umutlar sağlamıştır. 2012 yılının sonlarına doğru kamuoyu tarafından “Çözüm Süreci” olarak adlandırılan “Milli Birlik ve Kardeşlik” dönemi fiilen uygulamaya geçirilmiştir. Bu süreç içinde PKK’ya terörden bütünüyle vazgeçme olanağı verilmiştir. Fakat söz konusu bu dönemde KCK ve PKK Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde siyasi uzantı olarak kullandığı HDP’nin yerel seçimlerde kazandığı belediyeler aracılığıyla birçok merkezde patlayıcı madde ve silah yığınağı yapmış, devlet otoritesini yok sayarak bölgede ayrı bir siyasi ve hukuki düzen kurma girişiminde bulunmuştur. (SETA, 2018).

7 Haziran 2015 tarihinde yapılan genel seçimler sonucunda HDP (Halkların Demokratik Partisi) %13 oy olarak %10’luk seçim barajını aşmış, Mecliste 80 milletvekiliği elde etmiştir. HDP’nin almış olduğu bu oy oranı daha önce destek alamadığı birçok farklı kesimden bu kez destek gördüğünü ve bu destekte Çözüm Süreci’nin katkısının çok büyük olduğu görülmüştür. Bu yaklaşım HDP’nin aldığı oy oranı ile “Türkiyelileşme” aşamasında büyük bir ilerleme gerçekleştirdiği ve artık PKK’nın da terör eylemlerini bitirmesi gerektiği realitesini göstermektedir. Fakat seçimlerden hemen sonra KCK’nın yapmış olduğu açıklamalar ve eylemleri yapılan değerlendirmelerin tersi doğrultusunda gerçekleşmiştir. 12 Haziran 2015 tarihinde KCK tarafından şu açıklama yapılmıştır: “Şunu açıkça vurgulamalıyız ki PKK’nın Türkiye’ye karşı silahlı mücadeleyi bırakma konusu ve bunun iradesi tamamen bize aittir”. (Radikal, 12.06.2015). Yapılan açıklama ile HDP’nin kazanmış olduğu seçim başarısı PKK’nın başarısı olarak görülmüştür. Aynı tutum 1 Kasım 2015 tarihinde yapılan seçimlerde de devam etmiş, nitekim örgütün yöneticilerinden Cemil Bayık "Kürt Özgürlük Hareketi'nin varlığı ve direnişi olmasaydı bu saldırılar ortamında yüzde 5 oranında bile oy alınamazdı." şeklinde açıklama yapmıştır. (Ahaber, 05.11.2015). Böylece HDP’nin sivilleşme gayreti ve potansiyeli yok sayılmıştır. (SETA, 2018).

7 Haziran 2015 tarihinde gerçekleştirilen genel seçimler sonrası çoğunlukla doğu ve güneydoğu bölgesindeki bazı şehirlerde PKK terör örgütünün silahlı ve kanlı eylemleri artmış,



güvenlik kuvvetlerinin operasyonlarını engellemek için cadde ve sokaklara hendekler kazılmış, mayınlar döşenmiş ve barikatlar kurulmuştur. Temel Anayasal haklardan olan konut dokunulmazlığı hakkı ihlal edilerek vatandaşların evleri teröristlerce işgal edilmiş, tuzaklar kurulmuş, tahrip edilmiş, yakılmış ve yıkılmıştır. Teröristlerin şehirlerde bu tür eylemleri yapmasına en büyük destek bu bölgelerdeki bazı belediyeler tarafından sağlanmıştır. (İçişleri Bakanlığı, 2018: 10-17). Bu destek, belediyelere ait iş makineleri ve araçlarıyla çukur kazmak, silah ve mühimmat taşımak, örgüt mensuplarını taşeron personel yöntemiyle istihdam etmek veya ücretlerinden örgüte yardım yapmalarını sağlamak, örgüte eleman temininde yardımcı olmak, ihalelerden örgüte pay vermek veya ihaleleri örgüt yandaşlarına vermek gibi yöntemlerle yapılmıştır. Ayrıca belediye başkanları ve meclis üyeleri terörist cenazelerinde yer aldıkları gibi terör örgütü lehine ve Devlet aleyhine açıklamalar yapmaktan da çekinmemişlerdir. Sözde öz yönetim ilan edenler de olmuştur. (Güngör, 2017: 22).

Bu süreçte terörü önlemeye ve teröre desteği engellemeye yönelik yapılan operasyonlar sırasında bazı belediyelerin teröre mali açıdan finansman sağladığı, araç-gereç ve insan kaynağı anlamında desteklenmesine katkıda bulunduğu tespit edilmiştir. Suça iştirak eden belediye başkanları, başkan vekilleri ve meclis üyeleri içinde görevlerinden uzaklaştırılanlar ya da tutuklananlar olmuştur. (Duran 2016: 6).

#### 4.2. Olağanüstü Hal ve Kanun Hükmünde Kararnameler

15 Temmuz 2016 tarihinde Anayasal düzeni ve meşru hükümeti yıkmak amacıyla bir darbe girişiminde bulunulmuştur. Bu darbe girişimi sonucu, 20 Temmuz 2016 tarihinde Cumhurbaşkanı başkanlığında toplanan Bakanlar Kurulu’nca doksan gün süreyle olağanüstü hal ilan edilmiş ve olağanüstü hal 21 Temmuz 2016 tarihli ve 29777 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bakanlar Kurulu Anayasa’nın 120 ve 121. maddelerinin verdiği yetki çerçevesinde 674 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’nin 38 ve 39’uncu maddeleriyle 5393 sayılı Belediye Kanunu’nun 45 ve 57’nci maddelerine yeni hükümler eklenmiştir. Bu düzenleme ile olağanüstü halin gerekli kıldığı konularla sınırlı olarak sadece terör veya terör örgütlerine yardım ve yataklık suçları sebebiyle görevden uzaklaştırılan veya tutuklanan ya da kamu hizmetinden yasaklanan veya başkanlık görevi veya meclis üyeliği sona erenlerin yerine meclis üyesi olma şartı aranmaksızın duruma göre başkan, başkan vekili ve meclis üyesi görevlendirilebilmektedir.

Kamuoyunda kayyum belediye başkanı olarak da adlandırılan bu düzenleme ile terör veya terör örgütlerine yardım ve yataklık suçları sebebiyle görevden uzaklaştırılan veya tutuklanan belediye başkanları yerine genellikle vali, vali yardımcısı ve kaymakamlardan belediye başkan vekili görevlendirilmiştir. (Güngör, 2017: 22-23).

674 sayılı KHK yürürlüğe girdikten sonra geçen zaman içinde, ekseriyeti Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgesindeki 94 belediye başkanı İçişleri Bakanlığınca görevden uzaklaştırılmış ve yerlerine vesayet makamı tarafından başkan vekili atanmıştır. (İçişleri Bakanlığı, 2018: 21). İçişleri Bakanlığının bu konu ile ilgili olarak hazırladığı raporda, terör suçları ile ilgili olarak görevinden uzaklaştırılan belediye başkanlarının uzaklaştırılma sebepleri gerekçeleri ile beraber belirtilmektedir. Gerekçeler incelendiğinde;

- Bölücü terör örgütüne üye olmak,
- Bölücü terör örgütü propagandası yapmak,
- Bölücü terör örgütü mensuplarınca verilen talimatlarla öz yönetim ilanında bulunmak,
- Bölücü terör örgütüne finansal destek sağlamak,
- Bölücü terör örgütüne bilerek ve isteyerek yardım etmek,
- Belediye araçlarının bölücü terör örgütü eylemlerinde (yol kapamak, hendek kazmak, barikat kurmak) kullanılmasına izin vermek,
- Bölücü terör örgütü adına suç işlemek,
- Kamu görevlilerinin görevini yapmasını engellemek,
- Kolluk kuvvetlerine saldırı düzenlemek,
- Kamu malına zarar vermek,
- Halkı bölücü terör örgütünün sözde mahkemelerine yönlendirmek,
- Halka güvenlik güçlerine karşı eylemde bulunması için çağrıda bulunmak,
- Bölücü terör örgütünün dağ kadrosuna eleman temin etmeye çalışmak,
- Devletin birliğini ve ülkenin bütünlüğünü bozmak, şeklinde suçların olduğu görülmektedir. (İçişleri Bakanlığı, 2018: 21).

Terör örgütleri ile iş birliği içinde olmaları nedeniyle görevlerinden alınan ve yerlerine kayyum atanan 94 belediye başkanından 87’si Demokratik Bölgeler Partisi’nin (DBP) üyesi bulunmaktadır. Görevden alınan diğer belediye başkanlarından 4’ü Adalet ve Kalkınma Partisi (AK Parti) üyesi, 1’i Milliyetçi Hareket Partisi (MHP) üyesi ve 2’si de bağımsız belediye başkanlarından oluşmaktadır. (İçişleri Bakanlığı, 2018: 21).

#### 4.3. Belediyelerde Başkan ve Başkan Vekili Görevlendirilmesi

Anayasa’nın 127. Maddesine göre, yerel yönetimlerin seçimle işbaşına gelmiş organlarının, bu organlık sıfatını kazanmaları ile ilgili itirazların çözümünün ve bu sıfatın kaybedilmesi hususundaki denetimin yargı yolu ile olacağı ifade edilmektedir. Eğer işlenen suç yapmış oldukları görev ile alakalı ise haklarında soruşturma veya kovuşturma açılan yerel yönetim organları veya bu organların üyeleri kesin hüküm verilinceye kadar görevlerinden uzaklaştırılabilir. Bu uzaklaştırma işlemi geçici bir tedbir olup İçişleri Bakanı tarafından yerine getirilmektedir.

Belediyelerde başkan vekili görevlendirilmesi üç şekilde olmaktadır. Birincisi; 5393 sayılı Kanununun 40’inci maddesinin birinci fıkrasına göre belediye başkanının izin, hastalık veya başka bir nedenle görevinin başında bulunmadığı durumlarda, bu süre içinde kendisine vekâlet etmek üzere, belediye meclisi üyeleri arasından birini başkan vekili olarak görevlendirmesidir. İkincisi; 5393 sayılı Kanun’un 45’inci maddesinin birinci fıkrasına göre belediye başkanlığının herhangi bir nedenle boşalması, görevden uzaklaştırılması veya tutuklanması halinde belediye meclisinin kendi üyeleri arasından duruma göre başkan veya başkan vekili seçilmesidir. Üçüncüsü ise; 5393 sayılı Kanun’un 45’inci maddesinin ikinci ve 46’ncı maddeleri

göre İçişleri Bakanı ve vali tarafından başkan veya başkan vekili görevlendirilmesidir. Bu şekilde yapılan görevlendirme inceleme konumuz olan kayyum ataması ile ilgili hükümdür. 674 sayılı KHK ile 5393 sayılı Kanunun 45’inci maddesine ikinci fıkra olarak eklenen terör suçu nedeniyle başkan veya başkan vekili görevlendirilmesidir ki bu şekilde başkan ve başkan vekili görevlendirilmesi genel kuralın istisnasını oluşturmakta ve ancak belli şartlar dahilinde uygulanabilmektedir. Belediye başkanı ve başkan vekili ile meclis üyeleri hakkında terör veya terör örgütlerine yardım ve yataklık suçları nedeniyle “soruşturma” veya “kovuşturma” açılmış olması ve görevden uzaklaştırılması gerekir. Başka bir suç nedeniyle görevden uzaklaştırılan başkan ve başkan vekili ile meclis üyesi yerine bu şekilde görevlendirme yapılamaz. (Güngör, 2017: 25).

5393 sayılı Kanun’un 45’inci maddesinin birinci fıkrası gereğince belediye başkanlığı makamının herhangi bir nedenle boşalması durumunda, belediye meclisinin kendi üyeleri arasından belediye başkanı seçmesi genel ilke olarak benimsemiştir. Kanun’un 46’ncı maddesine göre belediye başkanlığı makamının herhangi bir sebeple boşalması ve yeni belediye başkanı veya başkan vekili seçiminin gerçekleştirilememesi durumu ile sınırlı olmak üzere, seçim yapıncaya kadar belediye başkanlığına büyükşehir ve il belediyelerinde İçişleri Bakanı, diğer belediyelerde vali tarafından meclis üyesi koşulu aranmaksızın görevlendirme yapılacağı hükmü ise bu genel kuralın istisnasını oluşturmaktadır. 674 sayılı KHK ile 5393 sayılı Kanun’un 45’inci maddesine eklenen ikinci fıkra ise bu istisnai durumu belediye başkanı veya başkan vekili ya da meclis üyesinin terör veya terör örgütlerine yardım ve yataklık suçları sebebiyle görevden uzaklaştırılması veya tutuklanması ya da kamu hizmetinden yasaklanması veya başkanlık sıfatı veya meclis üyeliğinin sona ermesi durumlarıyla sınırlı olarak meclis üyesi olma koşulu bulunmaksızın görevlendirme yapılması şeklinde genişletmiştir. Ayrıca bu düzenleme ile seçilmiş bir belediye başkanı veya meclis üyesinin görevine son verilmemektedir sadece terör veya terör örgütlerine yardım ve yataklık suçları nedeniyle adli makamlarca haklarında açılan “soruşturma” veya “kovuşturma” sonucunda geçici olarak görevden uzaklaştırılmakta ve yerlerine görevlendirme yapılmaktadır. Görevden uzaklaştırılan belediye başkanlarının aylık ödeneklerinin üçte ikisinin (2/3) ödenmesine ve diğer sosyal hak ve yardımlardan yararlanmasına devam edilmektedir. (Güngör, 2017: 23-24).

## 5. Kayyum Uygulaması ve Demokrasi İlişkisi

Her birinin beslendiği kaynak ve gelişim süreci farklı olan terör olgusu dünyanın birçok ülkesini etkilemektedir. Ülkelerin kendine özgü şartlarda karşılaştığı terör sorununa karşı her ülke farklı mücadele teknikleri uygulamaktadır. (Baharçipek ve Tuncel, 2011:10) Terör ile mücadele, demokrasiler için ağır, sancılı ve bir o kadar paradoksal bir süreçtir. Bu süreçte önemli olan devlete verilen otorite ve yetkinin demokratik hukuk devleti düzeninin özüne zarar verecek şekilde kullanılmamasıdır. Aksi takdirde, devletin toplumsal hayata yansıttığı otoriter uygulamalar, terörün kendi amacına ulaşmasına katkılar sağlayacaktır. Özgürlükler ve insan haklarında ulaşılan noktadan bu kez gerilemeler yaşanacaktır. (Yılmaz, V. 2011: 176). Demokrasinin sürekliliği, terörle mücadelenin gerekleri ile demokratik hakların korunması arasındaki dengenin oluşturulmasına bağlıdır. Terörle mücadele yapılırken dikkat edilmesi gereken en önemli nokta ise terörle mücadele etme ve terörü önlenme uğruna, hukuk devleti ilkelerinin ve temel hak ve özgürlüklerin feda edilmemesidir. (Jumaev, 2017: 202).

İçişleri Bakanlığınca yapılan açıklamada; demokrasi ve hukuk devletinde halk iradesinin yerel yönetimlere yansımalarının esas olduğu ifade edilmekte ancak kayyum atanmış belediyelerin terör örgütlerince yönlendirildiği ve seçmenler tarafından kendilerine verilen yetkinin suç işleme amacıyla kullanılmasının meşru olmadığı belirtilmektedir. Demokrasinin sağlanması ve hukukun üstünlüğünün yerine getirilmesinin ise devletin vazifesi ve halkın isteği olduğu ifade edilmektedir. Bu nedenle kayyum atanmış belediyelerde, kaynakların terör örgütleri için değil o mahalde yaşayan vatandaşlar için kullanılacağı vurgulanmıştır. (www.icisleri.gov.tr).

Türkiye Belediyeler Birliği (TBB) de belediyelere kayyum atanması konusunda hazırlanmış olduğu raporda, belediyelere başkan vekili ve meclis üyesi görevlendirilmesi uygulamasının belediyelerin özerkliğinin muhafazasına ve belediyeler tarafından yapılan hizmetlerin halkın yararı için yapılmasına yardımcı olduğu belirtilmektedir. (TBB, 2017: 7-8). İçişleri Bakanlığı ve TBB’nin birbirine paralel görüşleri ifade etmelerindeki temel dayanak, belediyelere ait yetkilerin terör örgütü tarafından zorla sınırlandırılması ve zayıflatılması olduğu ifade edilmektedir. Yerel özerkliği zedeleyen bu durumun, terör örgütünün gücünü azaltacağı ve belediyelerin sahip oldukları imkanların ki bunlar kamu kaynaklarıdır belde halkının çıkarları için kullanılacağı düşünülmektedir. (Keleş ve Özgül, 2017).

Türkiye İnsan Hakları Vakfı (TIHV) ve İnsan Hakları Derneği (İHD), kayyum atanmasıyla ilgili yazılı ortak açıklamalarında, söz konusu uygulamanın halk iradesinin yok sayılması anlamına geldiği belirtilmektedir. (tihv.org.tr). Güneydoğu Anadolu Bölgesi Belediyeler Birliği (GABB) 16 Aralık 2016 tarihinde yayınladığı yerel yönetimlerde kadın ve kayyum raporunda halkın iradesi ile seçilmiş belediyelere merkezi yönetim tarafından kayyum atanması, demokratik yaşama darbe niteliğinde olduğu ifade edilmektedir. (GABB, 2016: 18). Türkiye Barolar Birliği 12 Kasım 2016 tarihinde düzenlemiş olduğu panelde seçimlerin yenilenmesi veya görevden alınan belediye başkanı yerine belediye kurullarınca yeni bir ismin atanması gibi yöntemler olmadan, ilgili belediyeye kayyum atanması uygulamasının da OHAL gereklilikleriyle ölçülü bir önlem olarak savunulmasının güç olacağı söylenmektedir. (TBB, 2016: 142).

Demokratik toplumlarda, terörle mücadele söylem açısından bir insan hakları mücadelesi iken uygulamada, güvencelerin kaldırıldığı, hak ve özgürlüklerin sınırlandırıldığı bir netice doğurmuştur. (Yılmaz, V. 2011: 173). Yukarıdaki açıklamalarda da görüldüğü üzere kayyum uygulamasının terörle mücadele çerçevesinde yapıldığı ve söylem açısından bir insan hakları mücadelesi olduğu gibi görülmektedir. Ancak sonuç itibarıyla yerel halkın oyları ile seçilmiş organların yerine atama yapılmış ve bu süreç 31 Mart 2019 yerel seçimlerine kadar devam etmiştir. İlk kayyum atamalarının 11.09.2016 tarihinde yapıldığı dikkate alındığında kimi belediyelerin yaklaşık 2 yıl 6 ay 20 gün süresince kayyum tarafından yönetildiği görülmektedir. Bu durum neredeyse 5 yıllık yerel yönetim döneminin yarısından fazlasının vesayet makamı tarafından atanmış kişilerce yürütüldüğünü göstermektedir. 1982 Anayasası’nın 127. Maddesi’ne göre yerel yönetimlerin karar organlarının kanunda gösterilen seçmenler tarafından seçilerek oluşturulduğu ve yerel yönetimleri en önemli özelliklerinin özerklikleri olduğu bilinmektedir. Kayyum uygulamasının bu kadar uzun sürmesi hem anayasaya hem de yerel yönetimlerin özerkliklerine uygun görülmemektedir. Dolayısıyla da demokrasinin özüne zarar vermektedir.

Terörle mücadele ederken demokratikleşme yönünde geliştirilecek uygulamalar ve politikalar uzun dönemde önemli olumlu sonuçlar üretebilir. Demokratikleşme ile ilgili atılacak adımlar terörün kendi halkından gelen desteği zamanla kaybetmesine neden olacaktır. Demokratikleşme ile çoğulculuğun yolları bulunur ve farklı grupların birlikte daha huzurlu yaşamaları sağlanabilir. Demokratikleşme, etnik unsurun meşru sınırlar içerisinde de birtakım istek ve arzularının elde edilmesinin mümkün olabileceği düşüncesini yaygınlaştıracaktır. Özgürlükler kötüye kullanılır korkusu ile bazı demokratik hakların askıya alınması ya da verilmemesi faydadan çok zarar getirecektir. Devletin demokratik uygulamalardan vazgeçmesi çoğu zaman terörün çıkarlarına hizmet edebilmektedir. (Baharçipek, 2000:22-23).

674 sayılı KHK ile getirilen yeni düzenlemeler incelendiğinde kayyum uygulamasının sadece terör veya terör örgütlerine yardım ve yataklık suçlarıyla sınırlı olduğu görülmektedir. Seçimle göreve gelen yerel yönetim temsilcilerinin görevlerini yürütmelerine engel oluşturabilecek diğer hallerde, seçimlerin yenilenmesi genel kural olarak uygulanmaktadır. Vesayet makamı terörle ilgisi nedeniyle görevinden uzaklaştırılan ya da tutuklanan belediye başkanı veya belediye meclis üyesinin istifa etmesi halinde de yerine atama yapılması kuralının uygulanacağını ifade etmiştir. Aynı zamanda yeni düzenlemelerle birlikte atama yapılan belediyelerde, belediye iş ve işlemlerinin seçilmiş yerel yöneticiler yerine encümenin memur üyelerince ifa edilebileceği kabul edilmiştir. Benzer şekilde, bütçe ve muhasebe iş ve işlemleri de valilik makamının onayı ile Defterdarlık veya Mal Müdürlüğüne devredilmektedir. Bu durumun yerel özerkliği büyük ölçüde sınırlandırdığı açık bir şekilde ifade edilebilir. Çünkü, Belediye Kanunu’nun 31. Maddesine göre, meclis çalışabilir hale gelinceye yada yeni seçim yapılınca kadar meclis görevi, belediye encümeninin atanmış memur üyeleri tarafından yürütülmektedir. Seçilmiş organların yerine getirmesi gereken belediye iş ve işlemlerinin süre belirtilmeden seçilen temsilcilerin elinden alınması aynı zamanda Anayasa’nın yerinden yönetim ilkesine de aykırılık teşkil etmektedir. Ayrıca, belediyelerin ve belediyelere bağlı idarelerin imkanlarını teröre ya da şiddet hadiselerine doğrudan veya dolaylı bir şekilde destek sağlama gayesiyle kullanmasından sorumlu olan belediye ve bağlı idare çalışanlarının görevden uzaklaştırılmalarını vali ya da kaymakam tarafından yerine getirilebileceği ve tekrar sadece bu makamlar tarafından tekrar görevlerine iade edileceği ifade edilmektedir. Yönetim biliminin genel normlarına göre, bir kurum çalışanı hakkındaki işlemlerin kurum amiri tarafından yerine getirilmesi gerekmektedir. Belediyeler ve bağlı idare çalışanlarının amirleri olan belediye başkanı tarafından görevden alınması gerekirken bunun yerine doğrudan vesayet makamı tarafından alınması kurumdaki hiyerarşiyi de bozar. (Keleş ve Özgül, 2017: 306). Terörle mücadelenin temel amacı, devletin anayasal gücünü ayakta tutmak, demokrasiyi ve hukuk devletini korumak olmalıdır. Bu amaç, terörü önlemekten bile daha önemlidir. (Bal, 2006: 888).

674 sayılı KHK yürürlüğe girmeden önce görevden uzaklaştırılmış olan belediye başkanı, başkan vekili ve meclis üyelerinin yerine seçim yapılmış olsa dahi, yeni hükümler uyarınca yerlerine vesayet makamınca on beş gün içinde atama yapılacağı ifade edilmiştir. Seçim ile işbaşına gelmiş yerel meclislerin yapmış olduğu seçim sonucunun yok sayılması yerel özerklik anlayışı ile örtüşmemektedir. Ayrıca hukuki düzenlemelerin geriye yürümezliği ilkesi de bağdaşmamaktadır. (Keleş ve Özgül, 2017: 306). AKP (Konya-İlgın,

Erzurum-Aşkale, Giresun-Çamoluk) ve MHP (Adana-Pozantı) tarafından yönetilen belediyelerde terör örgütü FETÖ ile ilişkileri oldukları gerekçesi ile görevden uzaklaştırılan belediye başkanlarının yerine Belediye Meclisinde KHK yayımından önce seçim yapılarak belediye başkan vekilleri belirlenmişti. 674 sayılı KHK yürürlüğe girdikten sonra söz konusu belediyelere mevcut belediye başkan vekilleri kayyum olarak atanmışlardır. Demokratik hukuk devletlerinde, yasaların uygulanması açısından devlet herkese eşit davranmak zorundadır. 674 sayılı KHK ya istinaden AKP ve MHP partilerine ait belediyelerde yapılan kayyum ataması yöntemi HDP’li belediyelere karşı benimsenmemiş ve genellikle vali veya kaymakam görevlendirilmiştir. Oysa yukarıda adı geçen belediyelere atanan kayyumlar yine seçilmiş kişiler olan belediye meclis üyeleridir. 1982 Anayasasının “Kanun Önünde Eşitlik” başlığını taşıyan 10’uncu maddesinde Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar” denilmektedir.

Vesayet makamı belediye meclislerine, görevden uzaklaştırılan temsilcilerin yerine yeni belediye başkanı ya da başkan vekili seçme olanağı vermemiştir. Bu durum siyasi iktidarın, seçilmiş belediye meclisi üyelerine açık bir güvensizliğin sonucu olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca, siyasi iktidarın yerel seçimlerin yenilenmesi yoluna gitmeyi de düşünmemesi belediye başkanlarına ve belediye meclis üyelerine olan güvensizlikle birlikte seçmenlere karşı da olumsuz bir bakış açısının olduğunu göstermektedir. (Keleş ve Özgül, 2017: 310). Demokratik sistemlerin teröre karşı başarılı olabilmesi için toplum nazarındaki meşruiyetin ve rızanın dikkate alınması gerekmektedir. (Yılmaz, V. 2011: 176).

674 sayılı KHK ile getirilen hükümlerle Belediye Kanunu’na ilave edilen, yerel temsilciler yerine vesayet makamınca atama yapılabilmesi ile ilgili kural, olağanüstü hal kaldırıldıktan sonra da devam etmektedir. Belediyelere yönelik bu uygulamanın olağan koşulların ortadan kalkmasından sonra da sürmesi yukarıda kavramsal olarak açıklanan yerel demokrasinin temel ilkeleri ile uyum sağlamadığı görülmektedir. (Keleş ve Özgül, 2017: 311).

## Sonuç

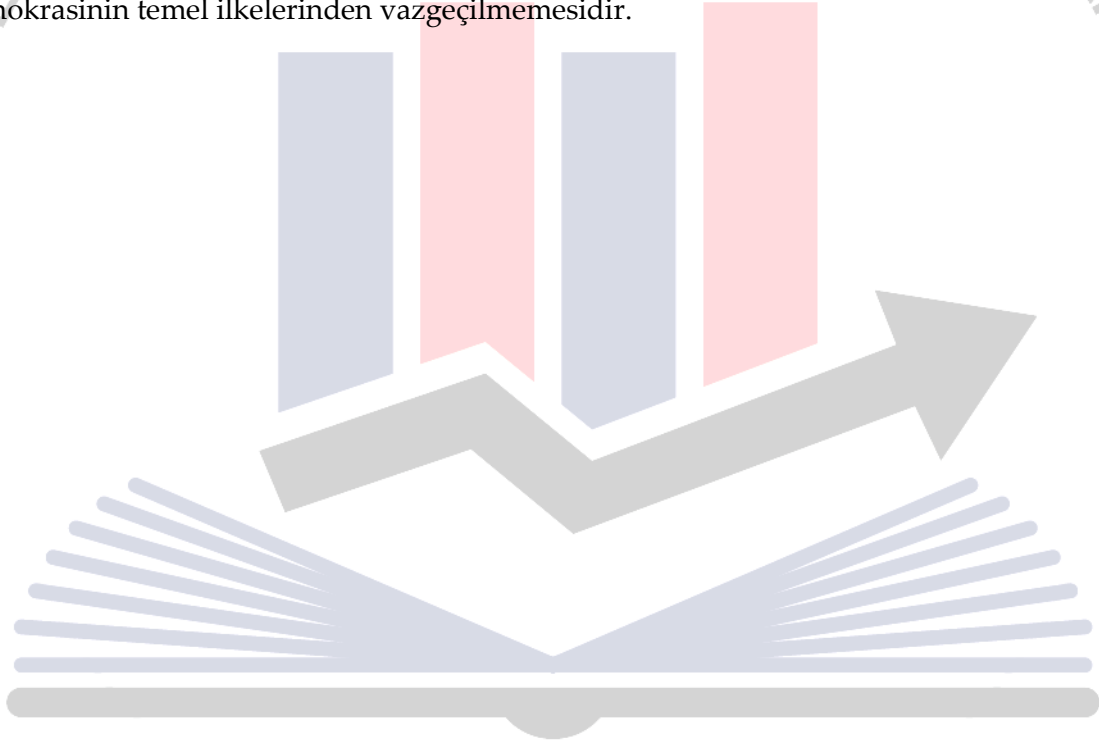
Terörle mücadele, demokrasilerde çok hassas bir konu olup büyük bir dikkat gerektirmektedir. Bir taraftan devleti ve toplumu muhafaza etmek, diğer taraftan hak ve özgürlüklerin teminat altına alınmasını sağlamak demokrasilerin esas ilkesidir. Demokrasinin sağlanması, korunması ve geliştirilmesi günümüzde devletlerin yerine getirmesi gereken en önemli görevler arasında yer almaktadır. Devletlerin bu görevi yerine getirirken güvenlik tedbirleri alması (özellikle terör ve şiddete karşı) en doğal haktır. Kamu kaynaklarının terör faaliyetlerine aktarılmasının engellenmesi kamu düzeninin sağlanması dolayısıyla da demokratik düzenin sağlanması için gerekliliktir. Kamu güvenliğini sağlama ve terörle mücadele etme gerekçesi, insan hakları ve demokratik ilkeleri ihlal için meşruiyet dayanağı olarak görülmemelidir.

674 sayılı KHK ile yapılan düzenleme ile Belediye Kanunu’na ilave edilen hükümler çerçevesinde yerel idareciler yerine vesayet makamları tarafından atama yapılabilmesi yani kayyum uygulaması 5393 sayılı Belediye mevzuatında yerini almıştır. Genel hukuk kurallarına göre, belediye başkanı veya meclis üyesi eğer terör ve şiddet eylemlerine karışmış ise görevden uzaklaştırılması olağan bir durumdur. Bu yapılırken hukuk devleti ilkeleri çerçevesinde hareket edilmesi, uygulanan görevden alma ile ilgili kurallarında demokratik

ilkelere uygun olarak yapılması gerekmektedir. Görevden uzaklaştırılan seçilmiş kişilerin yerine görevlendirilecek kişilerin tekrar seçimle tespit edilmesinde demokrasi açısından zaruret bulunmaktadır. Bu açıdan bakıldığında belediyelere kayyum atanması uygulamasının yerel demokrasiye dolayısıyla da demokrasinin özüne zarar verdiği bir gerçektir.

Kayyum ataması yapılırken herhangi bir süre belirlenmediğinden atanan görevliler yeni bir seçim yapılincaya kadar görevlerinde kaldıklarından yerel halkın iradesi de uzun bir süre askıda kalmıştır. Vesayet makamı hem yerel belediye meclisi temsilcilerine hem de yerel halka güvenmediğini ortaya koymuştur. Oysa devlet, vatandaşına güven vermek ve vatandaşına da güvenmek zorundadır. Seçilmişlerin yerine atanmışların görevlendirilmesi yerel özerklik kavramı ile çelişmektedir.

Devlet ya da siyasi iktidar demokratik rejimi terörden korumaya çalışırken demokrasinin temel ilkeleri, hukukun üstünlüğü, temel insan hak ve özgürlükleri gibi evrensel kuralları ihlal etmemelidir. Demokrasileri güçlendiren, olağanüstü durumlarda dahi demokrasinin temel ilkelerinden vazgeçilmemesidir.



2019

GAÜNİİBFD

## Kaynakça

- Ahaber, (05.11.2015). <https://www.ahaber.com.tr/gundem/2015/11/05/pkkli-cemil-bayik-biz-olmasak-hdp-yuzde-5-alamazdi> (20.05.2019)
- Aliefendioğlu, Y. (1999). Siyasal Partiler ve Sivil Toplum Örgütleri. Anayasa Yargısı Dergisi. Cilt: 16. Sayı: 1. ss.95-115.
- Akın, C. (1997). Türkiye’de Yerel Özerkliğin Anlamı. Türk İdare Dergisi, Sayı: 414. ss.111-124.
- Aksaray, B. (2011). Roma Hukukunda Kadının Hak ve Fiil Ehliyeti. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, ss.13-26.
- Anayurt, Ö. (2007). Dönüşüm Sürecindeki Türkiye: Aktörler, Alanlar, Sorunlar içinde: Avrupa Birliği Sürecinde Türk Hukukunda Değişim. Davut Dursun, Burhanettin Duran ve Hamza Al (Ed.), Alfa Yayınları, İstanbul, ss.233-281.
- Ansay, S. Ş. (2002). Hukuk Tarihinde İslam Hukuku. Turhan Kitapevi, Ankara.
- Aytekin, Y. (1999). Hukuk Devleti ve Demokrasi. Yeni Türkiye Dergisi, Yıl: 5, Sayı: 29, ss.86-101
- Ateş, T. (1991). Demokrasi. Filiz Kitabevi, İstanbul.
- Baharççek, A. ve Tuncel, G. (2011). Terörle Mücadelenin Zorlukları ve Bu Zorlukları Aşmada Farklı Bir Yaklaşım: Demokratik Mücadele Yöntemi. Uluslararası Güvenlik ve Terörizm Dergisi, Cilt:2, Sayı:2, [www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423936130.pdf](http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423936130.pdf), ss.1-15 (20.05.2019).
- Baharççek, A. (2000). Etnik Terör ve Etnik Terörle Mücadele Sorunu. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 10, Sayı:1, ss.11-27.
- BAL, İ. (2006). 21.Yüzyılda Türk Dış Politikası içinde: Terörizm, Liberal Devlet ve Uluslararası İş birliği. (Ed.İdris Bal). Alfa Yayınları, Ankara, ss.887-903.
- Bayhan, V. (2005). Sivil Toplum ve Demokrasi içinde: Türkiye’de Sivil Toplum Örgütleri, Demokrasi ve Patronaj. Lütfi Sunar (Ed.), Kaknüs Yayınları, İstanbul, ss.145-170.
- Ceylan, S. G. (2004). Roma Hukuku’nda Kayyımlik (Cura) Müessesesine Genel Bir Bakış. AÜHFD. Cilt: 53.Sayı:1. [dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/279/2522.pdf](http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/279/2522.pdf) ss.221-230. (20.05.2019)
- Çeçen, A. (2012). Temel Hak ve Özgürlüklerin Sınırlandırılması Sorunu. Ankara Barosu Uluslararası Hukuk Kurultayı. 3. Cilt, Ankara Barosu Yayınları, Ankara, ss.4-12.
- Dahl, A. R. (1993). Demokrasi ve Eleştirileri. Çev. Levent Köker. Yetkin Yayınları, Ankara.
- Erder, S.ve İncioğlu, N. (1995). Türkiye’de yerel yönetimler. Yeni Yüzyıl Kitaplığı, İstanbul.
- Erdoğan, M. (2002). Bir Sivil Özgürlük Olarak Din ve Vicdan Özgürlüğü. Türkiye Gönüllü Teşekküller Vakfı 8. İstişare Toplantısı Sonuç Bildirgesi. 4-5 Kasım 2000, Ensar Neşriyat, İstanbul, ss.63-80.
- Erdoğan, M. (2003). Anayasal Demokrasi. Siyasal Kitabevi, Ankara.



- Eren, E. K. (2012). Muhafazakâr Siyaset Anlayışı ve Demokrasi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- GABB (Güneydoğu Anadolu Bölgesi Belediyeler Birliği) (2016). Yerel Yönetimlerde Kadın ve Kayyum Raporu [http://www.ceidizleme.org/ekutuphaneresim/dosya/370\\_1.pdf](http://www.ceidizleme.org/ekutuphaneresim/dosya/370_1.pdf) (21.05.2019)
- Gençkaya, Ö.F. (1997). Demokratik Sistemde Sivil Toplumun Fonksiyonu ve Sivil Toplum-Devlet Düalizmi. Yeni Türkiye Dergisi, Sayı: 18, ss.102-106.
- Görmez, K. (1997). Yerel Demokrasi ve Türkiye. Vadi Yayınları, Ankara.
- Görmez, K. (2000). Demokratikleşme Açısından Merkezi Yönetim-Yerel Yönetim İlişkisi. Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. dergisi, Cilt:2, Sayı:1, ss.81-88. <https://dergipark.org.tr/gaziuiibfd/issue/28356/301508> (21.05.2019)
- Görün, M. (2006). Yerel Demokrasi ve Katılım: İzmir, Konya ve Ağrı İl Genel Meclisi Üyeleri Üzerinde Bir Araştırma. Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt:4, Sayı:2, ss.159-184.
- Güler, T. Ve Yılmaz, A. Yerel Demokrasi–Güvenlik Sarmalında Yerel Yönetimler: Türkiye’de Belediyelere Kayyum Atanması Pratiği. Electronic Journal of Social Sciences 17 (68) [dergipark.gov.tr/download/article-file/560208](http://dergipark.gov.tr/download/article-file/560208) ss.1801-1086, (20.05.2019)
- Güngör, H. (2017). Terör Suçu Nedeniyle Belediye Başkan Görevlendirilmesi (Kayyum). İller ve Belediyeler. Türkiye Belediyeler Birliği Dergisi, Sayı:827-828. Ankara.
- Heywood, A. (2007). Siyasi ideolojiler. (Çev.: A.Kemal Bayram, Özgür Tüfekçi, Hüsamettin İnanç, Şeyma Akın ve Buğra Kalkan). Adres Yayınları, Ankara. <https://islamansiklopedisi.org.tr/kayyim> (21.05.2019) <https://www.ihd.org.tr/belediyelere-kayyum-atanmasi-kabul-edilemez/> (21.05.2019) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/09/20160901m2-2.htm> (21.05.2019)
- Huntington, Samuel P. (1993). Üçüncü Dalga-Yirminci Yüzyıl Sonlarında Demokratlaşma. Çev. Ergun Özbudun. Türk Demokrasi Vakfı, Ankara.
- İçişleri Bakanlığı Raporu, (2018). <https://www.icisleri.gov.tr/.../belediyelerdeki-kayyum-sistemi-ve-mevcut-durum-rapor...> (21.05.2019)
- Jumaev. E. (2017). Uluslararası Hukukta Güvenlik Politikaları ve Terörle Mücadele: 11 Eylül sonrası Mevzuatlarının İnsan Haklarına Uyum Sorunu. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi Dış Ticaret Enstitüsü. İstanbul.
- Keleş, R. (2012). Yerinden Yönetim ve Siyaset. Cem Yayınevi, Ankara.
- Keleş, R. ve Özgül, C. G. (2017). Belediye Organlarına 'Kayyum' Atamaları Üzerine Bir Değerlendirme. SBF Dergisi, [dergipark.gov.tr/download/article-file/312474](http://dergipark.gov.tr/download/article-file/312474) (21.05.2019) ss. 299-313.
- Keyman, F. (2007) Avrupa’da ve Türkiye’de Sivil Toplum, Sivil Toplum Geliştirme Merkezi, <http://www.stgm.org.tr/tr/icerik/detay/avrupa-da-ve-turkiye-de-sivil-toplum> (17.10.2019)

- Kırışik, F. (2006). Türk Anayasalarında Yerel Yönetimler. Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, Cilt:15, Sayı:2, ss.5-30.
- Kızmaz, T. (2013). Türkiye’de Sivil Toplum ve Demokrasi ilişkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kırıkkale.
- Koç, N. (2005). Türk Medeni Kanunundaki Düzenlemeler Işığında Vesayet Hukukuna Genel Bir Bakış. Prof.Dr. İrfan Baştuğ Anısına Armağan. DEÜHFD. Cilt:7. Özel Sayı İzmir. ss 99-120.
- Köker, L. (2006). Seçim Sistemleri ve Siyasi Çoğulculuk Demokratik Meşruluk Açısından Bir Değerlendirme. Anayasa Yargısı Dergisi, Cilt:23, Sayı:1, ss.199-210.
- Köse, Ö. (2004). Yerel Yönetim Olgusu ve Küreselleşme Sürecindeki Yükselişi. Sayıştay Dergisi, Sayı: 52, ss.3-42.
- Kuzu, B. (2002). Hukuk Devleti ve Hukuk Zihniyeti. Akademik Araştırmalar Dergisi, Cilt:4, Sayı: 11, ss.1-12.
- Nadaroğlu, H. (2001). Mahalli İdareler. Beta Yayınları, İstanbul.
- Öner, Ş. (2001). Sivil Toplum Kuruluşlarının Yerel Demokrasi ve Katılım Algılamaları. Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi. Cilt: 10, Sayı: 2, ss.51-67.
- Özön, M.N. (2008). Büyük Osmanlıca-Türkçe Sözlük. İnkılap Kitapevi, İstanbul.
- Radikal Gazetesi (12.06.2015) [KCK: Silah bırakma iradesi bize ait - Türkiye Haberleri – Radikal](#) (21.05.2019)
- SETA, (Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı). (2018). Kayyum Atanan Belediyelerin PKK Terörü ile Mücadeledeki Rolü. Hüseyin Alptekin, Bekir İlhan. Ankara.
- TBB. (Türkiye Barolar Birliği). (2016). KHK’ler Türkiye’de Savunma Hakkı Paneli. Ankara: TBB Yayınları. <http://tbbayinlari.barobirlik.org.tr/TBBBooks/592.pdf> (21.05.2019)
- Turan, M. (1995). Anayasa ve Siyaset. Gündoğan Yayınları, Ankara.
- Ulusoy, A.ve Akdemir, T. (2001). Mahalli idareler. Seçkin Yayınları, Ankara.
- Yılmaz, E. (2011). Hukuk Sözlüğü. Yetkin Yayınları, Ankara.
- Yılmaz, V. (2011). Modern Demokrasilerde Terörle Mücadele ve Otoriter Yansımaları. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Afyonkarahisar. ss. 173-176.

## KAMUDA PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) İLE MÜCADELE POLİTİKASININ DEĞERLENDİRİLMESİ: PSİKOLOJİK TACİZ GENELGESİ ÖRNEĞİ

Muhammed Tolga Gedikkaya<sup>1</sup>

### Öz

Çalışma hayatının derin problemlerinden biri olan psikolojik taciz, kamu sektöründe yaygın olarak görülmektedir. Bireyler üzerinde duygusal, fiziksel, psikolojik ve mesleki rahatsızlığa, stres ve hastalıklara; gruplar ve aileler üzerinde çatışma ve ayrılıklara; örgütler üzerinde anlaşmazlıklara, işgücü kaybı ve çalışan-örgüt arası uyumun azalması ve bazı durumlarda tamamen kalkmasına bağlı olarak etkinsizliğe, verimsizliğe, gereksiz maliyet ve israfa neden olur. Bu çalışmanın araştırma konusu, kamu personeline yönelik bir psikolojik taciz ile ilgili genel mevzuat ve uygulama nedir, mevzuat ve uygulamadaki eksiklikler nelerdir, eksiklikler nasıl düzeltilebilir soruları üzerine inşa edilmiştir. Çalışmada Türkiye'deki mevcut psikolojik taciz politikaları, Başbakanlık Psikolojik Taciz Genelgesi özelinde analiz edilmektedir. Çalışmada kamu politikası analizi yöntemlerinden içerik ve çıktı analizleri kullanılmıştır. Psikolojik tacizle ilgili mevzuat ve başvuru yollarının incelenmesi açısından içerik analizine, Söz konusu Genelgenin 2011-2019 yılı çıktılarını incelemesi açısından çıktı analizine başvurulmuştur. Çalışmada edinilen bulgular şu şekildedir: 1) Mevzuat psikolojik tacizle ilgili doğrudan yaptırım düzenlememektedir. Psikolojik tacizde kullanılabilecek hal ve fiillere ilişkin yaptırımlar ayrı ayrı mevzuatta düzenlenmiştir. 2) Psikolojik tacizle ilgili başvuru sayısı ve farkındalık faaliyetleri artmıştır fakat genelgenin değerlendirmesi için yeterli veri bulunmamaktadır. Bu bulgudan, bu faaliyetlerin psikolojik tacizle ilgili ayrı bir mevzuat oluşturma ve yaptırımlara yönelik bir gündem oluşturmaya yeterli olmadığı söylenebilir. Çalışmanın sonucunda getirilen öneri: psikolojik tacizi özel olarak düzenleyen, açıklayan, standartlar getiren, yaptırımlar öngören bir mevzuatın gerekliliğidir.

### Anahtar Kelimeler

Kamu Personeli  
Psikolojik Taciz  
Politika Analizi

### Makale Hakkında

Araştırma Makalesi

Gönderim Tarihi: 26.09.2019

Kabul Tarihi: 09.11.2019

E-Yayın Tarihi: 18.11.2019

<sup>1</sup> Dr., İş Müfettişi, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı.  
e-posta: muhammedtolga@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-0476-2320

# EVALUATION OF THE POLICY ON PREVENTING MOBBING IN THE PUBLIC SECTOR: A CASE STUDY ON REGULATION ON MOBBING

## Abstract

Mobbing, one of the deep problems of work life, is also common in the public sector. Mobbing causes emotional, physical, psychological and occupational discomfort, stress and diseases on individuals; conflict and separation over groups and families; disagreements, inefficiency, unnecessary cost and waste on organizations. The research topic of this study is built on these questions: how is the legislation and practice regarding mobbing to public personnel, what are the inadequacies in the legislation and implementation, and how these can be corrected. In the study, the policy on preventing mobbing in Turkey is analyzed in terms of Prime Ministry Regulation on mobbing. In the study, both content and output analysis of the public policy analysis methods are used. Content analysis is used to examine the legislation and application related to mobbing. Output analysis is used to examine the outputs of the regulation for 2011-2019 period. The findings of this study are as follows: 1) the legislation does not directly regulate mobbing. The sanctions regarding the situations and acts that can be used in mobbing are regulated separately in the legislation. 2) The number of applications and awareness-raising activities related to mobbing has increased but there is not enough data for the evaluation of the Prime Ministry regulation. As a result, it can be said that these activities are not sufficient to create separate legislation on mobbing or to create an agenda for sanctions. The study suggests there is great necessity to legislation that regulates, explains, sets standards and imposes sanctions on mobbing.

## Keywords

Public Personnel  
Mobbing  
Policy Analysis

## Article Info

Research Article

Received: 26.09.2019

Accepted: 09.11.2019

Online Published: 18.11.2019

## **GİRİŞ**

Psikolojik tacizle ilgili çalışmalarda psikolojik tacizin sinsi bir hastalık olduğu vurgulanmaktadır. Çalışma ilişkilerini zayıflatarak çalışma barışını bozduğu kadar birey, grup, örgüt ve toplum üzerinde de yıkıcı etkileri vardır. Bireyler üzerinde duygusal, fiziksel, psikolojik ve mesleki rahatsızlığa, stres ve hastalıklara; gruplar ve aileler üzerinde çatışma ve ayrılıklara; örgütler üzerinde anlaşmazlıklara, etkinsizliğe, verimsizliğe, gereksiz maliyet ve israfa neden olmaktadır.

Psikolojik taciz, kamu örgütlerinde de karşılaşılan bir olgudur. Devlet, kamuda psikolojik tacizin varlığını ve kamu kurumları üzerindeki olumsuz etkisini kabul etmiş ve önlemler alma yönünde adımlar atmıştır. 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi bunun iyi bir örneğidir. Bununla birlikte 2011 yılından günümüze sekiz yıllık sürede, başka bir idari düzenleme olmamış, psikolojik tacizle mücadele genel mevzuat ve Başbakanlık genelgesi ile sınırlı kalmıştır.

Psikolojik tacizle mücadelede genelge ile ilgili izlenen politikaları incelemek bu sebeple önemlidir. İlgili mevzuat, uygulama, yaptırım ve eksikliklerin incelenmesi, psikolojik tacizin zararlarını en aza indirmek açısından önlemler geliştirmekte yol gösterici olacaktır.

Bu çalışmanın araştırma konusu, kamu personeline yönelik bir psikolojik taciz halinde (1) genel mevzuat ve uygulama nedir, (2) mevzuat ve uygulamadaki eksiklikler nelerdir, (3) eksiklikler nasıl düzeltilebilir soruları üzerine inşa edilmiştir. Kavramsal ve genel çerçeve sonrasında, bu sorular Başbakanlık Genelgesi özelinde cevaplanmaya çalışılacaktır.

Çalışma amacına uygun şekilde, çalışmada kamu politikası analizi yöntemlerinden içerik ve çıktı analizinin kullanıldığı söylenebilir. Psikolojik tacizle ilgili mevzuat ve başvuru yollarının incelenmesi açısından içerik analizidir. Genelgenin 2011-2019 yılı çıktılarını incelemesi açısından çıktı analizidir.

Çalışma üç bölüme ayrılmıştır: birinci bölümde psikolojik tacize ilişkin kavramsal çerçeveye, ikinci bölümde ilgili mevzuat ve başvuru yollarına yer verilmiştir. Üçüncü bölümde Başbakanlık genelgesiyle ilgili uygulamalara yer verilmiştir. Son olarak, değerlendirme ve sonuç bölümünde, bu uygulamalara ilişkin elde edilen veri analiz edilmiş ve kamu personeline yönelik psikolojik tacizle mücadeleye ilişkin öneriler geliştirilmiştir.

### **1. PSİKOLOJİK TACİZ KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

“Psikolojik taciz” İngilizcedeki “Mobbing” kavramının Türkçesi olarak kullanılmaktadır. “Mobbing” ilk olarak Konrad Lorenz tarafından küçük hayvan gruplarının görece büyük bir hayvanı tehdit eden saldırıları tanımlamakta kullanılmıştır. Daha sonra, küçük çocuk gruplarının genellikle tek bir çocuğu hedef alan baskıcı davranışları nitelirmede kullanılmıştır. Son olarak Leymann kavramı, çalışma ilişkilerinde bugün kullanılan şekilde anlamlandırılmıştır.

Psikolojik taciz kavramında bulunan taciz kelimesi, “aciz” kökünden gelen Arapça bir sözcük olup; tedirgin etme, rahatsızlık verme, aciz bırakma, bir kimsenin canını sıkma, güçsüzleştirme (Bilgili, 2011:63) gibi anlamlara gelmektedir. Şu haliyle kavram çevrisinin daha

çok psikolojik yönden aciz bırakma, psikolojik rahatsızlık verme şeklinde “psikolojik taciz” olarak çevrilmesi doğru bir tercihtir.

Psikolojik tacizin nedenleri, süreci, koşulları, sonuçları göz önüne alındığında; psikolojik tacize ilişkin kapsamlı bir tanım yapılabilir. Bu çalışmada psikolojik tacizin tanımı: “İşyerlerinde saldırgan kişi ve grup tarafından mağdur kişiyi kasıtlı hedef alan, sistematik olarak en az altı ay süreyle ve genellikle en az haftada bir sıklıkla uygulanan, çalışmalarını engelleme, huzursuz olmasına yol açma, yıldırma, dışlama, aşağılama, küçümseme, kişiliğini ve saygınlığını zedelenme, gözden düşürme, kötü muameleye tabi tutma gibi hal ve fiilleri içeren; mağdur üzerinde asabiyet, kayıtsızlık, yüksek stres, fiziksel hastalıklar, psikolojik tepkiler, madde bağımlılığı, intihar ve şiddete meyil gibi olumsuz etkiler oluşmasına yol açan, işyeri genelinde etkinlik ve üretkenliğin düşmesi, işyeri kurallarında aşınma, artan işveren memnuniyetsizliği, artan gerginlik, artan işe gelmeme, artan işçi sirkülasyonu, işyerinde huzursuzluk gibi olumsuz etkiler oluşmasına sebebiyet veren durumların tümü” şeklindedir (Gedikkaya, 2013:9).

Çalışma için önemli olan 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesinde psikolojik taciz, “kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsemesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan davranışlar” şeklinde tanımlanmıştır.

Kamu çalışanlarının çalışma hayatlarına ilişkin denetimler gerçekleştiren, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı’nın resmi görüşüne göre Psikolojik Taciz “bir kişinin ya da bir grubun hedef seçilmiş kişiye karşı uyguladığı ısrarlı, sistematik, aşağılayıcı, hakir görücü, yıldırıcı, haksız söz ve davranışlarıdır. İşyerinde ruhsal taciz, zorbalık, sindirme, mağdurun benliğini öldürme ve psikolojik taciz de bu kapsama girmektedir.”

Psikolojik taciz tanımlarından, bir olguyu psikolojik taciz olarak nitelendirmek için dört hususun varlığı zorunludur: 1) süreklilik ve sıklık, 2) güç dengesizliği, 3) kasıtlı saldırgan davranış, 4) taciz algısı ve sonuç.

1) Süreklilik ve Sıklık: Psikolojik taciz, mağdur üzerinde sistematik bir baskıdır. Literatürde kabul gören görüş, süreklilik olarak psikolojik tacizin en az altı ay sürmesi, sıklık olarak en az haftada bir ortaya çıkması gerektiğidir (Minibaş Poussard & İdiğ Çamuroğlu, 2009:6; Nuñez & Gonzalez, 2009:36).

2) Güç Dengesizliği: Psikolojik tacizin eşit güçler arasında görülmemesidir. Aksi halde, çatışma olur. Çatışma ise psikolojik taciz değildir. Almanya’da bir mahkeme tarafından alınan kararda çalışma arkadaşları arasında gerçekleşen kişisel anlaşmazlıklar psikolojik taciz olarak nitelendirilmemişlerdir (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2012:47). Bununla birlikte psikolojik taciz sadece üstün asta olan taciz hal ve fiillerini kapsamaz, ayrıca eşitler arasındaki yıldırma durumlarını da niteler. Psikolojik taciz daha çok kitlesel olarak harekete geçmeyi, çalışanlar arasındaki iş birliğini içerir (Reichbert, 2003:2). Dolayısıyla burada bireyin kitleye karşı güç dengesizliği söz konusu olmaktadır.

3) Kasıtlı Saldırgan Davranış: Psikolojik tacizin bir diğer bileşeni saldırgan davranışlardır. Saldırıları açık ya da örtük bir biçimde gerçekleşebilir. Kasıtsız, bilmeden, taksir ile psikolojik taciz olmaz.

4) Taciz Algısı ve Sonuç: Psikolojik tacizin belirlenmesinde psikolojik tacize maruz kalan kişinin "hissettikleri" önemlidir. Psikolojik sonuçların ancak bireyin bunları algılaması neticesinde ortaya çıkması nedeniyle, bireyin bir davranıştan psikolojik olarak etkilenmemesi durumunda, davranışın niteliği önemli olmamaktadır (Deniz & Öznür, 2010:140). Dolayısıyla davranışlardan etkilenme varsa psikolojik taciz vardır.

Dolayısıyla, söz gelimi "kabalık" ya da "kaba davranış" her zaman psikolojik olmaz. Genel bir saldırganlık olarak bağırma, aşağılama ve hakaret yöneticinin kötü davranışları olarak psikolojik tacizden farklıdır (Minibaş Poussard & İdiğ Çamuroğlu, 2009:7). Benzer şekilde baskıcı bir yönetim anlayışıyla, psikolojik taciz farklı olgulardır. Baskıcı yönetimde, yönetici kendine bağlı çalışanların tümüne kötü muamelede bulunmaktadır (Güngör, 2008:13). Tüm yıldırma türleri de psikolojik taciz değildir. Örneğin telefon ya da kapıdan pazarlamada müşterinin ürünü almaya zorlanması, yol kenarında bekleyen dilenci, yürürken üzerimize gelen ve kenara çekilmemize neden olan kalabalık "yıldırma" neden olmaktadır (Gökçe, 2008:27) fakat bunların psikolojik taciz sayılması mümkün değildir.

### **1.1. Psikolojik Taciz Süreci**

Leymann psikolojik taciz sürecinde beş aşama belirlemiştir (Davenport, Schwartz, & Elliot, 2003:20): İlk aşamada, anlaşmazlık ortaya çıkar. Anlaşmazlık psikolojik taciz değildir, fakat psikolojik tacize dönüşebilir. İkinci aşamada saldırgan eylemler ve psikolojik saldırılar ortaya çıkar, bu hal ve fiiller psikolojik tacize harekete geçirebilir. Üçüncü aşamada, yönetim, eğer önceki aşamalarda yer almamışsa, anlaşmazlığı veya olumsuz atmosferi yanlış yargılayarak sürece dahil olabilir. Dördüncü aşamada mağdur zor veya hasta olarak damgalanır. Eğer yönetim veya çalışanın sağlığıyla ilgilenen birimler yanlış teşhis koydu ise, mağdurun kaybında etkin rol oynar. Son aşamada mağdur gözden çıkarılır, işine son verilir. Bunun sonucunda mağdurda Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB), duygusal gerilim, psikosomatik bozukluklar gibi aşırı tepkilerin oluşması muhtemeldir.

### **1.2. Psikolojik Tacizin Nedenleri**

Literatürde yer alan psikolojik tacizin nedenleri, "saldırgan veya mağdurun şahsına ilişkin nedenler" ve "örgütün yapısı ve işleyişi ile ilgili nedenler" şeklinde iki şekilde ele alınmaktadır. Bunlar bireysel ve örgütsel nedenler başlıklarıyla aşağıda açıklanacaktır:

1) Bireysel nedenler: farklı kurumlardan farklı araştırma sonuçları elde edilmesi, psikolojik taciz ve boyutlarına uğramada demografik özellikler açısından genel bir yargı oluşturmanın yanlış olduğunu gösterse de (Köse & Uysal, 2010:266) literatürde saldırgan ve mağdura ait bireysel özellikler psikolojik tacizin nedenleri arasında sayılmaktadır. Mağdurun veya saldırganın kendisi ve çevreyle kurduğu iletişimin niteliği, saldırganın mağdurla iletişim kapasitesi psikolojik tacizde önemli bir yer tutmaktadır. Çevresiyle iletişimi düşük olanların daha fazla psikolojik tacize maruz kalabilmesi, ya da psikolojik taciz uygulamaya daha yatkın olabilmesi gibi. Mağdurun başarılı, girişken, atik olması, saldırganın mağdura karşı haset ve kıskançlığı, psikolojik tacizde yaygın görülen bireysel neden olarak kabul edilebilir.

2) Örgütsel Nedenler: psikolojik tacizin ortaya çıkışında örgüt yapısı ve işleyişi önemli nedenler arasındadır. Psikolojik tacizin örgütsel nedenlerine şu örnekler verilebilir:

Örgütte statülerin kesin çizgilerle çizilmesi, katı hiyerarşik yapı, geniş ve büyük ölçekli olma, yenilikçi olmayan geleneksel örgütlenme, otoritenin özensiz kullanılması (Gökçe, 2008:26,41,43); katı çalışma saatlerinin bulunması (Koçak & Hayran, 2011:1123); Cinsiyet eşitsizliğinin yüksek olması, statü ya da tecrübe benzeri güç farklılıklarının yoğun olması, iş güvensizliğinin fazla olması, yönetici veya gözetimcilerin sürekli değişmesi (Kırel, 2008:36, 37); Örgüt içi gerilimin olması, iş birliğinden yoksun olma ve bilgi akışını etkileyen çeşitli çatışmaların fazlalığı (Cemaloğlu, 2007b:114); Dönüşümcü liderlik davranışlarının düşük olması (Cemaloğlu, 2007a:84); Aşırı rekabet, iş doyumunun azalması, çalışanların iş ortamı olarak sürekli kapalı alanda çalışmaları, kırsal görevlerin azlığı (Köse & Uysal, 2010:273).

Bu örnekler katı, karanlık, rekabetçi, çatışmacı, cinsiyetçi, statücü bir çalışma ortamını işaret etmektedir. Fakat bunun tam aksine, çok katmanlı/kademeli yönetim, dengesiz güç dağılımı, yatay örgütlenme sonucu geniş serbesti ve esneklikten kaynaklı belirsizlik bulunması, rol çatışması ve rol belirsizliğinin varlığı, yetersiz liderlik bulunması (Güngör, 2008: 19-21) halinin de psikolojik tacize imkân tanıyan ortam oluşturduğu da söylenebilir.

Örneklere görüldüğü üzere, psikolojik taciz, işyeri iklimi, mesleki yapı, işyerindeki iletişim, idarenin örgütleniş türü, liderlik türü, işyeri politikası vb. birçok nedene bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Disiplinin gerek aşırı katılığı gerekse de aşırı esnekliği psikolojik tacize imkân tanımaktadır.

Psikolojik taciz, örgüt yönetimin tarafından örgüt stratejisi olarak da kullanılabilir: Örgütün küçülme politikası nedeniyle istihdamın daraltılması; işgücünün genç çalışanlardan oluşturulması ve örgüt içinde istenmeyen bir kişiden kurtulmanın hedeflenmesi gibi nedenler sonucunda örgüt tarafından kasıtlı psikolojik taciz stratejisine başvurulmaktadır (Tınaz, 2006:22). Disiplin katılığının örgüt stratejisi olarak kullanıldığı askeriye veya polis teşkilatı gibi militarist özellik taşıyan kurumlarda, işe yeni başlayanların kuruma entegrasyonu sürecinde fiziksel şiddeti de içeren psikolojik tacize maruz kalmaları da mümkündür (Güngör, 2008:26).

### **1.3. Psikolojik Taciz Tipolojisi**

Hangi eylemler psikolojik tacizi oluşturur sorusuna literatürde örnekler getirilmiştir, bunlardan en ünlüsü Davenport vd tarafından mağdur veya mağdurların karşılaşılabilecekleri psikolojik taciz davranışlarını Leymann tipolojisine göre sınıflandırmasıdır (Davenport vd. 2003: 18-19): 1. Kendini gösterme ve iletişim oluşumunu engellemek, 2.Sosyal ilişkilere saldırılar, 3.İtibara saldırılar, 4.Yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar, 5. Kişinin sağlığına doğrudan saldırılar. Bu tipolojiye ayrıca, son merhalede fiziksel şiddet de dâhil edilebilir. Fiziksel şiddet örtülü olarak mağdura uygulanırken, mağdur bu şiddetin niteliği hakkında şüpheye düşer. Örneğin, "kazara mı, değil mi?" sorgulamasını oluşturan hafif bir itme, en üst fiziksel psikolojik tacizdir (Gökçe, 2008:22). Belirtmek gerekir ki psikolojik taciz çok farklı biçimlerde ortaya çıkabilir. Farklı hal ve fiiller, farklı kültürlerde, farklı ortamlarda farklı şekillerde algılanması nedeniyle, psikolojik tacizi oluşturan davranış türlerini içerir bir katalog hazırlamak imkânsızdır.



#### **1.4. Psikolojik Tacizin Etki ve Sonuçları**

Psikolojik taciz olgusu öncelikli psiko-sosyal risklerden biridir. Psiko-sosyal riskler, iş yaşamına ilişkin yönetim uygulamalarının ve düzenlemelerin ortaya çıkardığı sosyal ve örgütsel olumsuzlukların potansiyel olarak meydana getireceği psikolojik ve fiziksel zararlar şeklinde tanımlanmaktadır (Çakmak, Ofuoğlu, & Büyükyılmaz, 2012:53). Psikolojik tacizin birey, aile, örgüt ve toplum üzerindeki negatif etkileri ve maliyetleri maddeler halinde şu şekilde belirtilebilir:

1) Psikolojik tacizin bireyler üzerinde etki ve sonuçları: kuramsal olarak örgütlerdeki sosyal stres kaynaklarının belki en uç noktası olarak psikolojik taciz, mağduru hayal kırıklığına ve toplumsal tecride sürükler, intihara neden olabilir (Kırel, 2008:4). İsviçre’de yaşanan intiharların %10-15’inin nedeninin psikolojik taciz olduğu raporlanmıştır (Gökçe, 2008:17). İş ve sağlık arasındaki ilişkiler iki yönlü olup, birinde sorun olduğunda diğeri de etkilenmektedir (Gül, 2009:515): İşte ortaya çıkan huzursuzluk nedeniyle mağdurun, sigara, alkol ve ilaç kullanımı artar, uyku bozukluğu gibi sorunlar ortaya çıkar. Akademik personel üzerinde yapılan bir araştırmaya göre, (Şenerkal & Çorbacıoğlu, 2015) tek başına veya en azından bir arkadaşıyla birlikte psikolojik tacize uğrayan akademik personelin, algıladıkları psikolojik taciz davranışları ile psikolojik sağlıktaki bozulma arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

2) Psikolojik tacizin aileler üzerinde etki ve sonuçları: mağdurun taciz sebebiyle öfkeli veya üzgün yapısı, yakın çevresini olumsuz etkiler. Mağdur eve geldiğinde, iş ortamında gördüğü psikolojik tacizin etkisiyle içine kapanır, kendi üzgün haliyle aile bireylerini ve arkadaşlarını üzer, onlardan uzaklaşır. Taciz sonucu aile bireylerine ve arkadaşlarına karşı daha sabırsız, sinirli hale gelir. Mağdur, yaşadığı mutsuzluğu, ağlayarak, dert yanarak, azarlayarak, kızarak, bağırarak ailesine yansıtır (Yaman, Vidinlioğlu, & Çitemel, 2010:1145). Psikolojik tacize ilişkin yaşadıklarını aile bireyleriyle paylaşan-yansıtan kişinin ailesinde, depresyon ve sinirlilik gibi durumlar ortaya çıkabilmektedir (Çukur, 2012:45). Bazı durumlarda mağdur kendine uygulanan tacizin etkilerin yakınlarına hissettirmemek, onları üzmemek için yalan söylemeyi seçer (Tınaz, 2012:56).

3) Psikolojik tacizin örgütler üzerinde etki ve sonuçları: psikolojik taciz örgütlerde çalışanların stres, kaygı, iş doyumsuzluğu ve tükenmişlik yaşamasının, performans düşüklüğünün ve başarısızlığının en önemli nedenlerinden biridir (Kırel, 2008:4). Motivasyonu, işe ve işyerine olan bağlılığı azaltır (Akı, 2011:90). Verimlilik ve örgüte bağlılık düşer (Köse & Uysal, 2010:262). Örgütsel güveni azaltır (Durdağ & Naktiyok, 2011:28). Mağdurun süreç içinde gerek işe gelmemek için sahte sağlık raporu alması, gerekse de psikolojik taciz sonucu oluşan psikolojik veya fiziksel rahatsızlıkları sebebiyle sağlık raporu alması gibi sebeplerle işe gelmemesi işgücü/işgünü kaybına neden olur. İşe geldiğinde ise işiyle gerektiği gibi ilgilenemez. İzleyiciler de durumdan rahatsız olarak, buldukları kurumlardan değişik sebeplerle ayrılabilenekte örneğin tecrübeli bireyler emekli olabilmektedir (Tınaz, 2012:58). Psikolojik taciz, dini kuruluşlar gibi bazı değerlere dayalı örgütlerde da yıkıcı sonuçlar doğurur: kutsal kitaplardan alıntı yaparak, mağduru psikolojik

tacize karşı uysal ve itaatkâr kılmak şeklinde ortaya çıkan psikolojik taciz yöntemi (Nuñez & Gonzalez, 2009:38) bu tür örgütlerin itibarını zedeler.

4) Psikolojik tacizin toplum geneli üzerinde etki ve sonuçları: şüphesiz psikolojik tacizin bireyler, aileler ve kuruluşlar üzerindeki olumsuz sonuçları toplumun geneline yansımaktadır. Almanya'da psikolojik tacizin sadece devlete maliyeti 100 milyon EURO olarak hesaplanırken Türkiye'de 1 milyon TL'yi bulduğu (Emir, 2007:34) tahmin edilmektedir. Toplumun geneli üzerindeki olumsuz etkilerine "beyin göçü" iyi bir örnektir. Psikolojik tacize maruz kalan başarılı mağdur tipi, bu konuda düzenleme ve yaptırımların daha iyi olduğu bu nedenle psikolojik tacizle karşılaşmayacağını umduğu ülkelere göç etmektedir (Çukur, 2012:45).

## **2. PSİKOLOJİK TACİZ İLE İLGİLİ MEVZUAT VE UYGULAMASI**

Psikolojik taciz yeni bir olgudur. Tüm modern hukuklar gibi, Türk Hukukunda öğreti ve uygulama bu yeniliğe ayak uydurma aşamasındadır. Akademik çalışmalar, davalar (ilk olarak Ankara 8. İş Mahkemesinin 20.12.2006 tarih ve 2006/19-625 nolu kararı), Avrupa Birliği gibi etkenler, mevzuatta ve uygulanmasında gelişmelere yol açmaktadır (Yıldız & Kılış, 2010:2; Demircioğlu, 2007:141).

Türk mevzuatında "psikolojik taciz" doğrudan, Türk Borçlar Kanunu ve 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile ele alınmıştır. Bunun dışında, yukarıda psikolojik taciz tipolojisi kapsamında ele alınan saldırı fiilleri, mevzuatın farklı alanlarında dağınık halde bulunmaktadır. Bu fiillere ilişkin mevzuat, psikolojik tacizle ilişkilendirilebilir mevzuattır. Bunlara aşağıda değinilecektir:

İçinde "Psikolojik Taciz" ibaresi geçen iki temel metin: Borçlar Kanunu ve 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesidir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun "işçinin kişiliğinin korunması" başlıklı 417. maddesinde "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür." hükmüne yer vermektedir. 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi ise, başlangıcında öncelikle psikolojik tacizin zararlı olduğu vurgulanmakta, psikolojik tacizin tanımı yapılmakta ve önlenmesinin gerekliliğine vurgu yapılmaktadır. Genelgenin geri kalanında, psikolojik tacizden korunmak üzere, hangi tedbirlerin alınması gerektiği sıralanmaktadır. Genelgede önemi vurgulanması gereken bir diğer husus, işverenlerin işçilerin tacize maruz kalmamaları için önlem almaları gerektiği yönündeki Borçlar Kanunu hükmünü, "işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır" şeklinde genişletmesidir. Diğer bir deyişle, işveren kamu idaresi, sadece işçilerin değil, tüm çalışanların psikolojik tacize maruz kalmamaları için önlem almakla yükümlüdür. Bu durumda memur, sözleşmeli personel ve geçici personel dâhil tüm kamu personeli, işçiler gibi psikolojik taciz koruması içerisine alınmaktadır. Bu çalışmanın üçüncü bölümünde, Genelgede belirtilen önlemlerin analizi yapılacaktır.

Psikolojik tacizde kullanılacak fiillere ilişkin mevzuat dağınıktır. Farklı yasalarda yaptırıma bağlanmış birçok fiil psikolojik tacizde kullanılacağından, psikolojik tacizle ilişkilendirilebilecek mevzuat aşağıda verilecek yasa örnekleri ile sınırlı değildir. Bununla birlikte, psikolojik taciz halinde zedelenmesi muhtemel hakları ve yaptırımlarına örnek teşkil etmek üzere, aşağıda Anayasa, Ceza Kanunu, Medeni Kanun, Devlet Memurları Kanunu, İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun bazı maddeleri sayılacaktır:

1982 Anayasası'nın 5, 10, 12,13,17, 18, 20, 24, 25, 36 numaralı maddeleri psikolojik tacizin engellenmesine ilişkin kişinin haklarını koruyan, kişilik haklarına karşı tecavüzü yasaklayan; devlete bu hakları korumak ve yasakları uygulamakla görevlendiren, yasal düzenlemeler özelliği göstermektedir.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu psikolojik tacizde kullanılacak fiillere karşı adli yaptırımlar öngörülmektedir. Kanunda yer alan, iş ve çalışma hürriyetinin ihlali (m117), cebir (m108), ayrımcılık (m122), cinsel taciz (m105), tehdit, şantaj, iftira (m267), hakaret (m125), eğitim ve öğretimin engellenmesi (m112), siyasi hakların kullanılmasının engellenmesi (m113), inanç, düşünce ve kanaat hürriyetinin kullanılmasını engelleme (m115), sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi (m118), dilekçe hakkının kullanılmasının engellenmesi (m121), haberleşmenin engellenmesi (m124) kişinin huzur ve sükûnunu bozma (m123), suç uydurma (m271), işkence, eziyet (m96) gibi maddeler altında incelenen suçlar, psikolojik tacizde kullanılan ve sonuç doğuran fiiller arasında sayılabilir. Bu fiiller karşılığında, hapis ve adli para cezaları (k5237: m45) uygulanmaktadır. Tekrar belirtmek gerekir ki, psikolojik tacizde bu fiillerden bir veya birkaçı kullanılacağı gibi, hiçbiri de kullanılmamış olabilir.

4721 sayılı Türk Medeni Kanun'un, "Kişiliğin korunması" başlıklı 23. maddesi psikolojik tacizle ilişkilendirilebilir. Medeni Kanun'un 24. maddesine göre mağdur, karşı korunmayı isteyebilir; 25. maddesine göre dava açabilir. Bu mevzuata bağlı olarak saldırgan tazminat ödemek yaptırımına tabi olmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda belirtilen kamu personelinin ödev, hak, yüküm ve sorumlulukları arasında taciz fiillerinin engellenmesi de bulunmaktadır. Kanun'da "psikolojik taciz" ibaresine doğrudan yer verilmemiş olsa da madde hükümleri psikolojik tacizi önleyecek yükümlülükler getirmektedir. 657 sayılı kanunu'nun "Tarafsızlık ve devlete bağlılık" başlıklı 7. maddesi, Amir durumda olan devlet memurlarının görev ve sorumlulukları yer verilen 10. maddesi bunlar arasındadır. Sonuçta kanunun 125. maddesi doğrultusunda Disiplin cezaları uygulanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun "Eşit davranma ilkesi" başlıklı 5'inci maddesinde, işverenin haklı nedenler bulunmaksızın işçiler arasında farklı davranmaması, haksız ayırma bulunmaması ve keyfi davranışlardan kaçınması yükümlülüğünü ifade eden ve kanunun geneline yayılmış olan eşit davranma borcu (İncirlioğlu, 2010:9) yer almaktadır. Mağdur işçi, İş Kanunu'nun 24. maddesine istinat ederek, iş sözleşmesini derhal fesih hakkını kullanabilir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ise özen borcunu barındırmaktadır. İşveren, çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğini sağlayacak gerekli tedbirleri almakla vazifelidir. Psikolojik tacizin bireyler üzerindeki olumsuz etkisi düşünüldüğünde, iş sağlığı başlığı altında meslek hastalığı olarak görülmesi yerindedir (Savaş, 2007, ss. 94, 125-129, 135).

Psikolojik tacize ilişkin Başbakanlık Genelgesinde de psikolojik tacizin önlenmesinin iş sağlığı ve güvenliği açısından öneminin ayrıca vurgulanmış olması bu değerlendirmeyi desteklemektedir.

**Mevzuatın Uygulanması.** Yukarıda yer verilen örnek mevzuat dikkate alındığında, kamu personelinin psikolojik tacize maruz kalması halinde şu yaptırımlar uygulanabilecektir: Medeni ve Borçlar Kanunu uyarınca koruma sağlanması ve maddi/manevi tazminat, Ceza Kanunu uyarınca hapis veya adli para cezası, Devlet Memurları Kanunu uyarınca idari disiplin cezası, İş Kanunu uyarınca işverene idari para cezası uygulanması ve neden olduğu zarar dolayısıyla kamu görevlisine rücu edilmesi.

Kamu görevlisinin psikolojik tacize maruz kalması durumunda koşullarına bağlı olarak başvurabileceği yollar şu şekilde sıralanabilir: İdari amire başvuru, İdari "mobbing ofislerine" müracaat, Kuruma ait denetim birimine müracaat, Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER) aracılığıyla müracaat, Cumhuriyet Başsavcılığı'na müracaat; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla yardım ve destek alma ve gerekli müracaatları yapma; maddi ve manevi tazminat talebi; idari işlem aleyhinde idare mahkemesine başvurusu, işe iade / kötü niyet tazminatı davası açma.

### **3. PSİKOLOJİK TACİZ GENELGESİNİN ANALİZİ**

Psikolojik taciz olgusunu doğrudan konu edinen merkezi düzenleme, "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi" konulu 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesidir. Genelge hâlihazırda, psikolojik tacizle mücadelenin çatısını oluşturmaktadır. Bu bölümde genelge ve uygulaması analiz edilecektir.

Genelgede öncelikle psikolojik tacizin önemi ve sonuçları belirtilmekte, ayrıca kamu sektöründe de görüldüğü vurgulanmaktadır. Genelge daha sonra alınması gereken önlemleri sıralamaktadır. Bunlar özetle:

1. Toplu iş sözleşmelerine önleyici nitelikte hükümler konulması,
2. ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanması,
3. Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu kurulması,
4. Denetim elemanlarınca, şikâyetleri titizlikle incelenip sonuçlandırılması,
5. Farkındalık eğitim ve bilgilendirme toplantıları.

Mevzuatta yer alan bu önlemlerin nasıl uygulamaya geçirildiği hakkında yapılan analiz aşağıdaki şekildedir:

#### **3.1. Toplu İş Sözleşmeleri Önleyici Hükümler**

Başbakanlık Genelgesinde, toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilmesi düzenlenmesi getirilmektedir.

Genelgenin yayınlandığı tarihten bugüne, 2011, 2013, 2015, 2017 ve 2019 yıllarında Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolleri imzalanmıştır. Bu protokollerde

daha çok mali haklar düzenlenmektedir ve psikolojik tacize yönelik herhangi bir düzenleme içermemektedir.

Kamu örgütlerinde ve işyerlerinde ayrı ayrı akdedilen toplu iş sözleşmelerine psikolojik tacizin önlenmesine yönelik özel hükümler olup olmadığı konusunda veriye ulaşılamamıştır. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2018) web sitesinde toplu iş sözleşmesi sayılarına erişilebilmekle birlikte, ayrı ayrı toplu iş sözleşmelerine erişmek mümkün olmadığından araştırma/inceleme çalışması yapılamamıştır. Veri eksikliğine ilişkin bulgu, değerlendirme bölümünde irdelenecektir.

### 3.2. ALO170 Psikolog Yardımı

Başbakanlık Genelgesinde, Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi (1 ve 15 nolu kararnameler sonrası Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İletişim Merkezi) ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacağı belirtilmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2010'da hizmete geçirdiği ALO 170 merkezi, 2011 yılında yayımlanan Genelge ile psikolog çalıştırmaya başlamıştır. Psikologlar, işyerinde psikolojik taciz konusunda hattı arayanlara yardımcı olmak üzere görevlendirilmişlerdir.

Özellikle 2011/2 sayılı Genelgenin yayınlanmasından sonra adı Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına intikal eden ya da Bakanlığı arayarak çözüm yollarını öğrenmek isteyen mağdur sayısında artış gözlenmiştir. ALO 170 İletişim Hattını arayanların sayısı da her geçen gün artmaktadır. İletişim merkezine gelen psikolojik taciz çağrı sayısı; 2011 yılında 2001 başvuru, 2012 yılında 2.850 başvuru, 2013 yılında 4.870 başvuru, 2014 yılında 6659 başvuru, 2015 yılında 9005 başvuru, 2016 yılında 12877 başvuru, 2017 yılında 16784 başvuru şeklindedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2017:46), veriler aşağıda tablolaştırılmıştır:

Yıl	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Mobbing Başvurusu	2.001	2.850	4.870	6.659	9.005	12.877	16.784

### 3.3. Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu

Başbakanlık Genelgesinde "Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır." denilmektedir.

Kamu personeli için iki temel kurum olan Devlet Personel Başkanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, psikolojik tacizin önlenmesi açısından önemli bir konumdadır. Bu nedenle Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu'nun bu iki kamu örgütünün bünyesinde kurulması isabetli olmuştur.

TBMM Başkanlığına sunulan bilgi notuna göre, (<http://www2.tbmm.gov.tr/d24/7/7-12741sgc.pdf>, ulaşım tarihi 02/05/2016) Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu, 21 Mayıs 2012

tarihli Bakan Oluru ile Çalışma Genel Müdürü başkanlığında, Başbakanlık İnsan Hakları Başkanlığı Başkanı, Devlet Personel Başkanlığı Eğitim Dairesinden sorumlu Başkan Yardımcısı ile Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ), Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), Memur Sendikaları Konfederasyonu (MEMUR-SEN), Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (KAMU-SEN), Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) Genel Sekreterlerinden oluşturulmuştur. Kurul, genelgede öngörüldüğü üzere sosyal tarafların katılımıyla oluşturulmuştur.

Kurul bünyesinde “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Genelgesi Uygulama Eylem Planı (2012–2014)” hazırlanmış olup Eylem Planı aşağıda belirlenen dört öncelik alanından oluşmaktadır: 1. Kurumsal kapasite çalışmaları, 2.Eğitim ve farkındalık artırma çalışmaları, 3. Veri toplama, izleme ve değerlendirme çalışmaları, 4. Mevzuat geliştirme çalışmaları.

Uygulama Eylem Planı sonunda hazırlanan rehber göre (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014), kurul, ülke çapında politikaların belirlenmesine katkı sağlama, eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerini koordine etme, ihtiyaç duyulan konularda araştırma ve inceleme yapma/ yaptırma, rapor, rehber ve bilgilendirme dokümanları hazırlama ve kamuoyunu bilinçlendirme çalışmaları yürütmektedir.

Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu, 2014 ve 2017 yıllarında İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi hazırlayarak, psikolojik tacizle ilgili bilgi ve istatistikleri kamuoyuna sunmuştur.

### **3.4. Denetim Faaliyetleri**

Başbakanlık Genelgesinde “Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır” ifadesi yer almaktadır.

Bu politikanın izlenmesi ve bu çalışmada değerlendirilmesinin önünde iki engel bulunmaktadır: bunlardan birincisi, gerek kamu gerek özel sektörde çalışma hayatına ilişkin denetimler gerçekleştiren Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı tarafından gerçekleştirilen psikolojik taciz denetimi istatistiklerinin faaliyet raporlarında inceleme teftişi istatistikleri içinde yer almasından ve yine faaliyet raporlarında teftişlerin niteliğine ilişkin bir gösterge belirtilmemesinden kaynaklanmaktadır. Diğer bir deyişle çalışma mevzuatı kapsamında yapılan psikolojik taciz şikâyet incelemelerinin gerek sayı gerek niteliğine (titizlikle ve en kısa sürede mi) ilişkin bir veri bulunmamaktadır.

İkinci engel, kamu görevlilerinin psikolojik taciz şikâyetlerine yönelik idari disiplin soruşturmalarının gizliliğinden kaynaklanmaktadır. Denetim otoriteleri psikolojik taciz denetiminin sayı ve niteliğine (titizlikle ve en kısa sürede mi) ilişkin bilgileri, gizlilik nedeniyle kamuya paylaşmamaktadır.

Dolayısıyla genelgede sözü geçen politikanın izlenmesi mümkün gözükmemektedir. Yine de bu durum, çalışmanın değerlendirme kısmında irdeleneceği üzere önemli bir bulgudur.

### **3.5. Farkındalık / Eğitim Faaliyetleri**

Başbakanlık Genelgesinde belirtilen bir diğer konu da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal tarafların, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenlemeleridir.

Bu kapsamda, 2012 yılında "1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Paneli ve Çalıştayı" ve 2014 yılında "II. İşyerinde Psikolojik Taciz Çalıştayı" gerçekleştirilmiştir. Sosyal taraflardan, Mobbingle Mücadele Derneği'nin "2016-Mobbing Temel Analiz Uzmanlık Eğitimi" ve "2018-Mobbing Ortak Akıl Çalıştayı"; KADEM'in "2015-Mobbing ile Mücadele Çalıştayı" düzenlenmiştir. Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu, 2014 ve 2017 yıllarında İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberleri farkındalık yönüyle bu başlık altında tekrar bahsedilmelidir.

Bu yönüyle, 2011 yılından bu yana, farkındalık ve eğitim faaliyetlerinin gerek kamu gerek sosyal taraflar açısından aralıklı olarak devam ettiği söylenebilir.

### **DEĞERLENDİRME VE SONUÇ**

Psikolojik tacizin birey, aile, kurumlar ve toplum üzerinde oluşturduğu zararlar ortadadır. Psikolojik tacizle kamu kurumlarında da karşılaşmaktadır. Devlet kamuda psikolojik tacizin olumsuz etkileriyle mücadele için bir düzenleme hazırlamıştır. Bu çalışmada kamuda psikolojik taciz (mobbing) ile mücadele politikası, söz konusu Başbakanlık psikolojik taciz genelgesi örneği özelinde irdelenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde mevzuat ve uygulama incelenmiştir. Bu bölümden edinilen bulgu şu şekildedir: Mevzuat psikolojik tacizle ilgili doğrudan yaptırım düzenlememektedir. Psikolojik tacizde kullanılacak hal ve fiillere ilişkin yaptırımlar ayrı ayrı mevzuatta düzenlenmiştir. Psikolojik tacize ilişkin bir düzenleme olmadığından, mahkeme psikolojik tacizi başka fiili tanımlayan bir maddenin içine alarak cezalandırmaktadır (Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2011:62).

Bu bulguya ilişkin değerlendirme ve öneri, psikolojik tacizle ilgili doğrudan yaptırım düzenlemesidir. Çünkü: hukuk sisteminde doğrudan doğruya psikolojik tacizi konu alan mevzuat bulunmaması önemli bir eksikliktir (Coleman, 2006, ss. 91,98; Hoel & Einarsen, 2010; Jovanovic, 2008:234; Özkul & Çarıkçı, 2010:497; Shallcross, Ramsay, & Barker, 2008, ss. 13, 14). Psikolojik tacize ilişkin bir kanuni düzenleme psikolojik tacizin olumsuz etkilerinin azaltacaktır. TBMM tarafından psikolojik tacizle mücadele için getirilen önerilerde yasal metinlerde psikolojik taciz ile ilgili düzenlemeler yapılması gerektiği tavsiye edilmiştir (Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2011, ss. 79-81). Hoel ve Einarsen (2010)'e göre psikolojik tacizi doğrudan düzenleyen bir mevzuatın yokluğunda psikolojik tacizle mücadele daha zordur. Psikolojik tacize has bir politika mevzuat hazırlayan İsveç, getirdiği açık düzenlemeler ile (Guerrero, 2004:487) iyi örnek oluşturan bir sistem olarak karşımıza çıkmaktadır (Davenport vd., 2003:120). Açık düzenlemeler, psikolojik tacizin teşhisini ve mücadelesini kolaylaştırmaktadır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde psikolojik taciz genelgesi incelenmiştir. Bu bölümden edinilen bulgular özetlenirse: 1. Toplu iş sözleşmelerine önleyici nitelikte hükümler konulması ile ilgili olarak, çerçeve protokollerde özel düzenleme olmadığı, kamu toplu iş sözleşmelerine ilişkin veriye ulaşılamadığı, 2. ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanması ile ilgili olarak, başvuru sayısının sürekli arttığı, 3. Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu kurulması ile ilgili olarak, Kurulun çalışmalarını sürdürdüğü, istatistikleri kamuoyu ile paylaştığı, 4. Denetim elemanlarınca, şikâyetleri titizlikle incelenip sonuçlandırılması ile ilgili olarak veriye ulaşılamadığı, 5. Farkındalık eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile ilgili olarak, gerek kamu gerek sosyal taraflar açısından faaliyetlerin aralıklı olarak devam ettiği bulgularına ulaşılmıştır.

Bulgular değerlendirilecek olursa: Birinci olarak, artan başvuru sayısına ve farkındalık faaliyetlerine rağmen, psikolojik tacizle ilgili ayrı bir mevzuat oluşturma ve yaptırımlara yönelik bir gündem oluşmamaktadır. Diğer bir deyişle başvuru sayısı ve çalıştay/panel sayısı, politika gündemi oluşturmaya yetmemektedir. Bilindiği üzere bir kamu politikasının gündeme alınması, kamusal sorunların kamu yönetimi tarafından tanınması, politika hazırlamaya değer bulunması, seçilmesi ile ilgilidir (Cobb, Ross & Ross, 1976; Kingdon, 1993; Kingdon & Thurber, 1984; Akdoğan, 2013). Kamu yönetiminin politika hazırlayacağı veya bu çalışma açısından psikolojik tacize ilişkin bir mevzuat ve yaptırım hazırlaması ve bunları uygulamaya koyması, psikolojik taciz sorununun kamuoyunda, medyada ve iktidarda nasıl algılandığı ile ilgilidir. Konu gündeme girmediğinden, politika üretme sürecine geçilememektedir.

İkinci olarak, psikolojik tacizle mücadele politikasını değerlendirmeye yeter veriye ulaşamama sorunu bulunmaktadır. Bu sorun da yine gündem oluşturma ve düzenleme eksikliği ile doğrudan ilintilidir. Söz gelimi psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandırmakla mükellef denetim elemanlarının bu denetimlerini standart altına alan bir düzenlemeye halen ihtiyaç görülmemiştir.

Bu bulgulara getirilecek öneri yukarıdakiyle benzerdir: psikolojik tacizle ilgili detaylı açıklama içeren ve sonuçlarının (verilerin) kamuoyuyla paylaşılmasını düzenleyen bir politika/mevzuat düzenlenmelidir. Ve her şeyden önce, bu politikanın üretilmesi için gerekli gündem oluşturulmalıdır. Gündem oluşturma görevi sadece kendisine psikolojik taciz uygulananların değil, başta kamu sağlık ve düzenini korumakla görevli kamu çalışanları olmak üzere sivil toplum kuruluşlarının da görevidir.

Bu çalışmada kamuda psikolojik taciz ile ilgili, (1) genel mevzuat ve uygulama nedir, (2) mevzuat ve uygulamadaki eksiklikler nelerdir, (3) eksiklikler nasıl düzeltilebilir soruları cevaplanmaya çalışılmıştır. Psikolojik tacizin denetimi ve yaptırımlarına ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Çalışmada psikolojik tacizi özel olarak düzenleyen, açıklayan, standartlar getiren, yaptırımla öngören bir mevzuatın gerekliliği ortaya konulmuştur.



## Kaynakça

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2018) Yıllar İtibarıyla İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri 1984 – 2017. [https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3394/tis-2017\\_.pdf](https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3394/tis-2017_.pdf)
- Akdoğan, A. (2013). "Gündem Belirleme." içinde M. Yıldız & M. Z. Sobacı (Eds.), *Kamu Politikası Kuram ve Uygulama*. Ankara: Adres Yayınları, 211-227
- Akı, M. (2011). "Mobbing (Psikolojik Terör) Tanımı ve Türleri, Türk ve Karşılaştırmalı Hukukta Yeri." *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 21, 86-100.
- Bilgili, A. (2011). "İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz." *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 6(22), 63-91.
- Cemaloğlu, N. (2007a). "Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Yıldırma Arasındaki İlişki." *Hacettepe University Journal of Education*(33), 77-87.
- Cemaloğlu, N. (2007b). "Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu Yıldırma." *BİLİG Dergisi* (42), 111-126.
- Cobb, R., Ross, J.-K. & Ross, M. H. (1976). "Agenda Building as a Comparative Political Process." *American Political Science Review*, 70(01), 126-138.
- Coleman, B. (2006). "Shame, Rage And Freedom Of Speech: Should The United States Adopt European "Mobbing" Laws?" *Georgia Journal of International & Comparative Law*, 35(53), 53-98.
- Çakmak, A. F., Ofuoğlu, G., & Büyükyılmaz, O. (2012). "İnsan Kaynakları Yöneticisinin Karşı Karşıya Olduğu Yeni Psikososyal Riskler: Psikolojik Sözleşmenin İhlali, Yaşlanan İşgücü, İş-özel Yaşam Dengesizliği ve Mobbing (Psikolojik Taciz)". *KAMU-İŞ İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 12(3), 53-79.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2014). *İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi*. Ankara: Özel Matbaası. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/>
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2017). *İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi*, Ankara, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/>
- Çukur, C. (2012). "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)". *Çimento İşveren Dergisi*, 26(2), 34-48.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., & Elliot, G. P. (2003). *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*. İstanbul: Sistem Yayınları
- Demircioğlu, H. R. (2007). "Kişilik Hakkı İhlâlinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)." *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11(1-2), 113-146.
- Deniz, N., & Öznür, G. E. (2010). "The Relationship Between Personality and Being Exposed To Workplace Bullying or Mobbing." *Journal of Global Strategic Management*, 7, 129-142.
- Durdağ, M., & Naktiyok, A. (2011). "Psikolojik taciz algısının örgütsel güven üzerindeki rolü" *Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1(2), 5-37.
- Emir, A. (2007). "Yıldır ve Yerini Korum." *SMMMÖ YAŞAM Dergisi*, Mayıs/Haziran 36-37.

- Gedikkaya, M. T. (2013). *Kamu Personelinin Maruz Kaldığı Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesine Yönelik Mevzuat Analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi.
- Gökçe, T. A. (2008). *Mobbing: İşyerinde yıldırma nedenleri ve başa çıkma yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Guerrero, M. I. S. (2004). "Development of moral harassment (or mobbing) law in sweden and france as a step towards EU Legislation" *the BC Int'l & Comp. L. Rev.*, 27, 477.
- Gül, H. (2009). "İş Sağlığında Önemli Bir Psikososyal Risk: Mobbing-Psikolojik Yıldırma." *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 8(6).
- Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. İstanbul: Derin Yayınları.
- Hoel, H., & Einarsen:(2010). "Swedish Ordinance against Victimization at Work: A Critical Assessment", *The. Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, 32, 225.
- İncirlioğlu, L. (2010). "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)." *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 48, 4-9.
- Jovanovic, P. (2008). "Harassment at work as a legal issue in international and European law". *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, 1-2, 217-234.
- Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, 6.
- Kirel, Ç. (2008). *Örgütlerde Psikolojik Taciz ve Yönetimi*. Eskişehir.
- Kingdon, J. W. & Thurber, J. A. (1984). *Agendas, Alternatives, and Public Policies* (Vol. 45): Little, Brown Boston.
- Kingdon, J. W. (1993). "How do issues get on public policy agendas." *Sociology and the Public Policy Agenda*. London, Sage, 40-50.
- Koçak, D., & Hayran, N. (2011). "Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Taciz (Mobbing): Kocaeli-Körfez İlçesi Örneği." *Uluslararası*, 9, 23-25.
- Köse, S., & Uysal, Ş. (2010). "Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği." *Celal Bayar Üniv. Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 261-276.
- Minibaş Poussard, J., & İdiğ Çamuroğlu, M. (2009). *Psikolojik taciz iş yerindeki kâbus*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özkul, B., & Çarıkçı, İ. H. (2010). "Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi." *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1).
- Reichbert, E. (2003). "Workplace Mobbing: A New Frontier for the Social Work Profession." *Professional Development: The international Journal of Continuing Social Work Education*, 5(3), 4-12.
- Savaş, F. B. (2007). *İşyerinde manevi taciz*: Beta.

Shallcross, L., Ramsay, S., & Barker, M. (2008). "Workplace mobbing: expulsion, exclusion, and transformation." *Paper presented at the 22nd ANZAM Conference 2008: Managing in the Pacific Century Conference Proceedings.*

Şenerkal, R., & Çorbacıoğlu:(2015). "Akademik Personelin Algıladığı Psikolojik Taciz Davranışları ile İş Performansı, Psikolojik ve Fizyolojik Sağlık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma." *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 107-135.

TBMM Başkanlığına sunulan bilgi notu, <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/7/7-12741sgc.pdf>.  
[ulaşım tarihi 02/05/2016](#)

Tınaz, P. (2006). "İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)." *Çalışma ve Toplum*, 11, 13-28.

Tınaz, P. (2012). *Bugün Bana Yarın Sana*. İstanbul: BETA Yayınları.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. (2012). *Psikolojik Taciz (Mobbing) ile Mücadele İşletme Rehberi*.

Yaman, E., Vidinlioğlu, Ö., & Çitemel, N. (2010). "İşyerinde psikoşiddet, motivasyon ve huzur: Öğretmenler çok şey mi bekliyor? Psikoşiddet mağduru öğretmenler üzerine." *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1136-1151.

Yıldız, S., & Kılıkış, İ. (2010). "Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış". *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1(1), 71-93.

## MEVZUAT

Anayasa. Kanun Numarası: 2709; Yayımlandığı Resmî Gazete: Tarih: 9/11/1982 Sayı: 17863.

Başbakanlık Genelgesi. 2011/2 sayılı. Yayımlandığı Resmî Gazete: Tarih: 19/03/2011 Sayı: 27879

Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi. Kararname Numarası: 15; Yayımlandığı Resmi Gazete: Tarih: 04.07.2018; Sayı: 30499.

Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi. Kararname Numarası: 1; Yayımlandığı Resmi Gazete: Tarih: 10.07.2018; Sayı: 30473.

Devlet Memurları Kanunu. Kanun Numarası: 657; Yayımlandığı Resmî Gazete: Tarih: 23.07.1965 Sayı: 12056.

İş Kanunu. Kanun Numarası: 4857; Yayımlandığı Resmî Gazete: Tarih: 10.06.2003 Sayı: 25134.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. Kanun Numarası: 6331; Yayımlandığı Resmî Gazete: Tarih: 10.06.2013 Sayı: 25134.

Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü, 2011

Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü, 2013

Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü, 2015

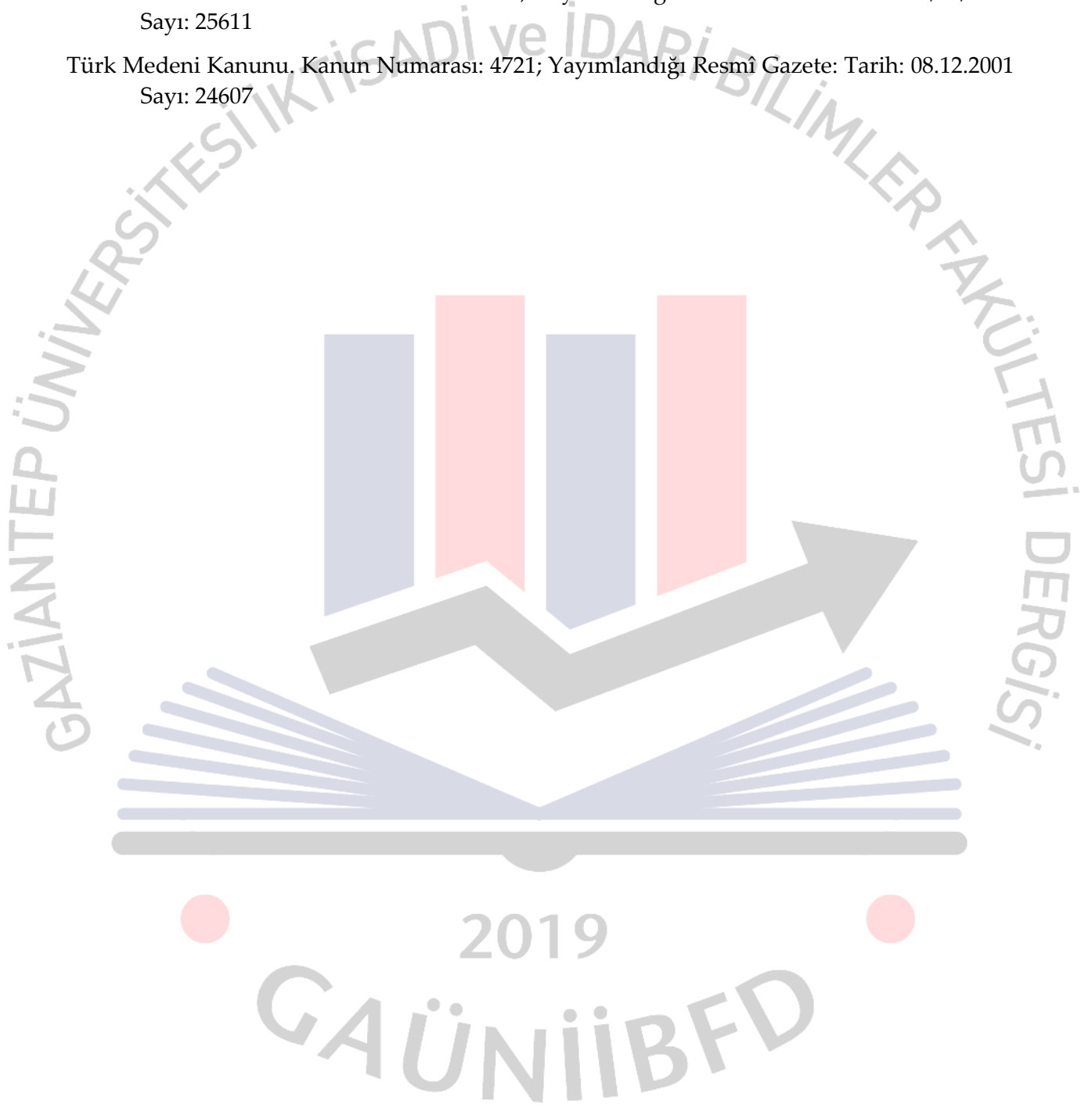
Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü, 2017

Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü, 2019

Türk Borçlar Kanunu. Kanun Numarası: 6098; Yayımlandığı Resmî Gazete: Tarih: 04.02.2011  
Sayı: 27836.

Türk Ceza Kanunu. Kanun Numarası: 5237; Yayımlandığı Resmî Gazete: Tarih: 12/10/2004  
Sayı: 25611

Türk Medeni Kanunu. Kanun Numarası: 4721; Yayımlandığı Resmî Gazete: Tarih: 08.12.2001  
Sayı: 24607



2003-2011 YILLARI ARASINDA TÜRKİYE'NİN ORTADOĞU'DA YUMUŞAK  
GÜÇ UYGULAMASI VE SONUÇLARI<sup>1</sup>Mehmet Can Işık<sup>2</sup>

## Öz

Yumuşak güç uluslararası ilişkiler disiplini içinde son yıllarda oldukça popüler ve bir o kadar da tartışmalı bir kavramdır. Gücün farklı bir boyutuna dikkat çeken bu kavram özellikle Soğuk Savaş Dönemi sonrasında önem kazanmış ve akademik tartışmalarda önemli bir gündeme sahip olmuştur. Bir devletin kendine has özellikleri sayesinde başka devletlerce dikkate alınması ve onlarında nazarında bir cazibe merkezi olmasını ifade eden bu kavram bir bakıma pahalı ve sonuç alması daha zor olan sert güce göre oldukça avantajlı bir güç çeşididir. Başta ABD, AB, Japonya ve İngiltere olmak üzere dünyada birçok devletin kullandığı bu güç türü Türkiye tarafından da özellikle 2002 sonrası dönemde başta Ortadoğu olmak üzere Türkiye'nin yakın çevresinde yer alan Balkanlar ve Kafkasya coğrafyasında kullanmaya başlanılmıştır. Bu durumun oluşmasında elbette Türkiye'nin 2002 sonrası dönemde yakaladığı ekonomik ve siyasi başarıların büyük rolü olmuştur. Ortadoğu coğrafyasında yer alan devletlerin içinde buldukları olumsuz koşullar düşünüldüğünde Türkiye bu bölgedeki başta Arap devletleri olmak üzere diğer devletler nazarında 2011 yılında başlayan Suriye İç Savaşı'na kadar adeta bir çekim ve cazibe merkezi olmuştur. Türkiye bu dönemde Ortadoğu coğrafyasında özellikle halklar üzerinde demokratik yönetimi Müslüman bir devlet oluşu vb. gibi sebeplerle örnek alınan ve takip edilen bir bölgesel güç haline gelmiştir. Türkiye'nin Ortadoğu bölgesinde yumuşak güç unsurlarını kullanabilmesine imkan veren unsurlara bakıldığında sahip olduğu kültür ve tarih, jeopolitik konum ve coğrafya ve diğer siyasal faktörlerin büyük önemi olduğu bilinen bir gerçektir. Bu durum zaten yumuşak gücün temel bileşenlerini kapsamaktadır. Bu çalışmada çoğunlukla Türkiye'nin dış politika uygulamalarında Ortadoğu bölgesindeki yumuşak güç uygulamaları 2003-2011 yılları arası dönem analiz edilerek anlatılmaktadır.

## Anahtar Kelimeler

Yumuşak Güç  
Sert Güç  
Türkiye, Ortadoğu  
AK Parti Dönemi Ortadoğu

## Makale Hakkında

Araştırma Makalesi

Gönderim Tarihi: 28.09.2019

Kabul Tarihi: 24.10.2019

E-Yayın Tarihi: 18.11.2019

<sup>1</sup> Bu çalışma yazarın Mayıs 2019 tarihinde Gaziantep Hasan Kalyoncu Üniversitesinde savunduğu aynı başlıklı Yüksek Lisans tezinden türetilerek hazırlanmıştır.

<sup>2</sup>İçişleri Bakanlığı Gaziantep İl Göç İdaresi Memuru, isik.can@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-2488-0615

# TURKEY'S SOFT POWER APPLICATIONS AND RESULTS IN THE MIDDLE EAST DURING 2003-2011

## Abstract

Soft power is a very popular and controversial concept as well in recent years in the discipline of international relations. The concept, drawing attention to a different dimension of power, has gained importance especially after the Cold War period and has had an important agenda in academic discussions. The concept which expresses a state's being taken into the consideration thanks to its distinctive features by other states and being attraction centre within the sight of the other states is quite advantageous type of power when compared to the hard power that is more difficult to get result and expensive in a way. This type of power used by many states in the world, especially the USA, EU, Japan and Great Britain, has been started to be used by Turkey as well especially in the post-2002 period, particularly in the Middle East, in the Balkans and Caucasus which are located in the near-periphery of Turkey. Of course, the economic and political achievements that Turkey attained in the post-2002 period have had the major role in the emergence of this situation. When the negative conditions within the states in the Middle East geography are considered, Turkey became a center of attraction until the Syrian Civil War which started in 2011 within the sight of the other countries especially the Arab states. During this period, Turkey became regional power being followed and imitated in the Middle East geography because of the reasons such as being a Muslim state and democratic governance especially over the peoples. When the elements that enable Turkey to be able to use the soft power factors in the Middle East region are looked, it is a known fact that the culture and history, geopolitical location and geography and the other political factors that Turkey possesses have great importance. This situation already covers the basic components of soft power. In this study, soft power applications in the Middle East in Turkey's foreign policy applications are explained by analysing the period between 2003 and 2011.

## Keywords

Soft power  
Hard Power  
Turkey  
Middle East  
AK Party Period Middle East

## Article Info

Research Article  
Received: 28.09.2019  
Accepted: 24.10.2019  
Online Published: 18.11.2019

## Giriş

Yumuşak güç kavramı her ne kadar öncelikle Amerika Birleşik Devletleri'nin sahip olduğu gücü tanımlamak için ortaya çıkmış olmakla birlikte kavram, karşılık bulduğu anlamın aksine yarattığı cazip etki sebebiyle akademik araştırmalarda ve medya araçlarınca da yoğunlukla kullanılmaktadır. Uluslararası ilişkiler uzmanlarına göre yumuşak güç, sert güç gibi yüksek maliyete sahip değildir. Bu sebeple yumuşak güç süper güç devletlerin yanında orta büyüklükteki devletlerce de yararlanılmaktadır.

Bunun yanında günümüzde yumuşak güç uygulayan ve bunu başaran tek ülke ABD değildir. ABD'nin dışında Avrupa Birliği, Çin, Japonya, Almanya gibi birçok ülke ve uluslararası örgütte bu gücü uygulamakta ve sonuç almaya çalışmaktadır. Bunların yanında elbette Türkiye'nin de özellikle 2003 sonrası dönemde başta kendi yakın çevresi olmak üzere dünyanın birçok yerinde bu gücü kullanmaya çalıştığı görülmektedir. Jeopolitik konumu sebebiyle komşu devletlerle benzer tarihi ve kültürel özellikleri barındırması, bu konumunun batı ve doğu arasında bir köprü görevi görmesi ile son zamanlarda artan iktisadi, ekonomik ve askeri güçler içerisinde bulunması yumuşak gücün temellerini meydana getirmektedir. Bu sebeple Türkiye yumuşak güç ile ilgilenen birçok araştırmacının ilgisini çekmiş ve bir çalışma alanı haline gelmiştir.

Cumhuriyetin ilanından günümüze kadar laik iktidarlarla yönetilen Türkiye, AK Parti'nin 2002 yılında iktidara gelmesi ve bu iktidarın uyguladığı neo-liberal ekonomi politikaları sebebiyle bölgesinde yükselen bir cazibe merkezi haline gelmiştir. Ortadoğu devletlerinde görülen otoriter rejimler, buna bağlı olarak meydana gelen siyasi istikrarsızlıklar ve ekonomik sorunların varlığı Türkiye'nin böyle bir ortamda daha cazip ve ışıltılı olarak ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bu durumu fırsat olarak gören Türkiye çevresinde yer alan başta Ortadoğu ve Kafkaslar olmak üzere Balkanlar ve Orta Asya coğrafyalarında yumuşak güç uygulamalarında bulunmuş ve bulunmaya devam etmektedir.

Analizler, Türkiye'nin yumuşak gücünün artış ya da azalış göstermesinin nedenlerinin ve seyrinin üzerinde yoğunlaşmakta ve Türkiye'nin Ortadoğu'daki yumuşak gücü üzerinde özellikle durmaktadır. Buna göre, Türkiye'nin demokrasiyle yönetiliyor olması ve bu konuda Ortadoğu ülkelerine cazip gelmesi nedeniyle, Laik ve demokratik bir ülke olarak örnek teşkil ettiği vurgulanmaktadır. Bu çalışmada da yumuşak güç kavramı üzerinde durulmuş ve genel hatlarıyla Türkiye'nin yumuşak gücü, "Türk dış politikasında yumuşak güç kullanımı" incelenmiştir.

Türkiye'nin dış politikasında yumuşak güç kazanma amaçlı olarak, davranış biçimlerinin, 'ekonomik ve insani yardımlar', dış politikasında izlediği 'düzen-kurucu rol' ve 'kültürel etkileşim faaliyetleri' gibi bir takım aktif hamlelerinin olduğunu gözlemlemek mümkündür. Bununla birlikte Türkiye'nin yumuşak güç potansiyeli ve kaynakları olan 'evrensel değerlerle uyumlu değerler ve politika', 'jeopolitik konum ve coğrafya', 'kültür ve tarih', 'ekonomik kapasite', 'askeri kapasite' ve kurumlar olarak da 'TİKA, Kızılay' üzerinde durduğunu söylemek mümkündür.

Diğer taraftan her ne kadar Türkiye yumuşak gücünü kullanmak istese de Ortadoğu bölgesinde meydana gelen politik ve ekonomik istikrarsızlıklar ve diğer saydığımız nedenler,

yumuşak gücünün etkisinin azalmasına neden olmuştur. Bu sırada Türkiye'nin ekonomik ve siyasi istikrara sahip olması yumuşak gücünün artmasını sağlamıştır. Ancak Arap Baharı sürecinden sonra Türkiye'nin yumuşak gücü gerilemeye başlamış bu durum Türkiye'ye olan olumlu bakış açısının tersine dönmesine neden olmuştur.

Bu çalışma Türkiye'nin Ortadoğu coğrafyası özelinde 2003-2011 yılları arasında yaşadığı yükseliş ve düşüşü ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda Türkiye'nin yumuşak gücünü genel hatlarıyla ve Türkiye'nin Ortadoğu Bölgesine karşı uyguladığı yumuşak gücü detaylı olarak irdelemeye, bununla birlikte yumuşak gücün tarihsel gelişimi, Türkiye-Ortadoğu ilişkilerini bugüne kadar ve bundan sonra nasıl etkileyeceği ele alınmaya çalışılmıştır.

## 1. Güç Kavramı ve Gücün Türleri

Güç, Türk Dil Kurumu (TDK)'de; "Fizik, düşünce ve ahlak yönünden bir etki yapabilme veya bir etkiye direnebilme yeteneği, kuvvet, efor", "Bir olaya yol açan her türlü hareket, kuvvet, takat", "Sınırsız, mutlak nitelik" (Tanrı'nın Gücü), "Büyük etkinliği ve önemi olan nitelik"(Paranın gücü), "Bir cihazın, bir mekanizmanın iş yapabilme niteliği" (Motorun gücü), Günümüzde artık çok fazla bilinen; "Siyasi, ekonomik, askerî vb. bakımlardan etki ve önemi büyük olan devlet, devletler topluluğu (Güçler dengesi) ve "Bir ulus, bir ordu vb.nin ekonomik, endüstriyel ve askerî potansiyeli (İnsan gücü) tanımları mevcuttur (Türk Dil Kurumu, 2018).

Güç; antik çağlardan bugüne gelene kadar anlamı bakımdan değişikliğe uğramasa da kullanım şekilleri, kullanım amaçları, yöntemleri ve kullanılan güç unsurları bakımından birçok değişikliğe uğramıştır. Fakat her daim bir tek amacı vardı, bir şeyleri elde edebilme amacı veya bir şeyleri koruma amacı. Günümüz çağında güç kullanımı artık; devletlerin dünya ekonomisinde yer edinebilme savaşında politik ve ekonomik güç, devletlerin kendi güvenliklerini sağlamak için veya başka bir ülkenin egemenliğine hükmedebilmek için askeri güç olarak karşımıza çıkmaktadır.

### 1.1. Güç Kavramı ve Gücün Farklı Anlamları

Güç kavramı geçmişten günümüze ülke politikaları ve ülkeler arası ilişkilerde dikkat çeken bir kavramdır. Güç kavramı ile ilgili çok sayıda tartışma yapılmış fakat bununla beraber kavramın açıklanması pek çok ölçüt değerlendirilerek yapılmaya çalışılmıştır. Güç, uluslararası ilişkiler yöntemlerinde sıklıkla kullanılan kavramlardan biridir. Bu kapsamlı kullanım zamanla kavramsal sınırlarının belirsizleşmesini sağlamaktadır (Arıboğan, 2001: 18).

Genel anlamı ile güç; Bir amaca ulaşabilmek için başkalarının hareketlerini, duygularını, düşüncelerini etkileme becerisine sahip olma da güç için kullanılan tanımlardan birisidir (Nye, 2005). Buna karşılık güç dar anlamıyla yalnızca emir verme ve zor kullanma olarak düşünülür. Başka kişilere normalde yapmayacakları bir şeyi yaptırabildiğinizde bunu tecrübe etmiş olursunuz (Dahl, 1961). "Koş" dersiniz, koşar. Çok basit bir güç uygulaması olarak görünse de aslında değildir. Örneğin, bu komutu verdiğiniz kişi zaten koşmayı seviyorsa ve bir koşucuysa o kişiye karşı bir güç uygulamış olmuyoruz. Fakat bu kişiye zor kullanarak bu komutu verdiğimizde davranışsal olarak durum tamamen değişiyor. Gücü,



başkalarının davranışları bakımından değerlendirirken bu kişilerin tercihlerini bilmemiz önemlidir (Nye Jr, 2005). Bunun yanında Nye tarafından yapılan başka bir tanıma göre güç;

“Güç hava gibidir, herkes ona bağlıdır, onunla ilgili konuşur fakat çok azı anlar. Aynı zamanda güç aşk gibidir, onu denemek, açıklamaktan ve ölçmekten daha basittir fakat bu onun gerçekliğini azaltmaz.” (Çavuş, 2012: 23-37).

“Bir insanın diğerlerinin zihinleri ve eylemleri üzerindeki kontrolü.” olarak güç tanımı yapan Morgenthau siyasal güç kavramını ise otorite sahibi devlet yöneticileri ile halk arasındaki psikolojik bir ilişki olarak da tanımlar. Bunun “fayda beklentisi”, “dezavantaja düşme”, “olumsuzluk yaşama korkusu” ayrıca “kişilere ya da kurumlara duyulan sevgi ve saygı” gibi üç nedenden olabileceğini söyler. Güç kullanmada insanın veya makamın otoritesi, emir verme, tehdit etme gibi güç unsurlarının kullanılabilmesini belirtmiştir (Morgenthau, 1993).

Gücün anlamı üzerinde durulması gereken önemli bir nokta da kazanç'tır. Lukes'a göre bir davranışın diğer bir davranışı değiştirmesi onun güçlü olmasının tek başına kanıtı değildir. Bir gücün varlığından bahsedebilmek için, güç kullanacak kişinin, gücü kullanmak istediği kişiye, kazançlarının tersi istikametinde davranmasını sağlaması gerekmektedir. Eğer güce maruz kalan kişi kazançları yönünde davranışını değiştirmişse bu durum, o kişinin alternatifler arasından tercih yapmış olduğunu gösterir. Gerçekte başka bir durumda da onu tercih edip etmeyeceği belli değildir. Gücü elinde bulunduran, ülke yöneticileri, karşıt görüşlü birini istediği idam dâhil her türlü cezaya çarptırabilir; fakat ceza verilen kişi gerçekten ölmek istiyorsa bu onun gücünü ispatlamayabilir (Nye Jr, 2005: 20). Güç, her zaman karşılıklı ilişkilerin durumuna bağlı olan bir durumdur.

İlk siyasi oluşumların var olması ile birlikte bu oluşumlar arasında başlayan siyasi savaşlar güç kavramının doğmasına sebep olmuştur. Ülkeler, aralarındaki ticareti ve anlaşmaları sürdürmek, dünya çapında varlığını devam ettirebilmek ve yeni güç imkânları arayışına girebilmek için daha barış yanlısı yolları seçmeye yönelmişlerdir. Güç kavramı, devletler arasındaki artan ekonomik güç ve rekabet hırsı siyasal, askeri, çevre ve coğrafya gibi alanları etkilemek için uygulandığı kadar doğal zenginlikleri etkilemede de kullanılmaktadır. Ülkeler arası güç kavramı “bir devletin sahip olduğu maddi, manevi kaynakları, varlıkları ve imkânları vasıtasıyla istediği sonuçlara ulaşmak için başka bir devlete karşı uyguladığı siyaseti veya davranışları değiştirme” olarak tanımlanabilir (Tezkan, 2005: 137).

Devletler arası ilişkiler ve güç kavramıyla ilgili araştırmalar yapan akademisyen Morgenthau, “Uluslararası ilişkiler güç mücadelesidir.” ifadesiyle, gücün devletler arası ilişkileri yorumlamada esas kavram olduğuna dikkat çekmiştir. Başka bir deyişle Morgenthau'ya göre, devletler arası ilişkilerin amacını daha iyi anlamanın asıl şartı, devletlerin var olan güçleri veyahut sahip olmak istedikleri gücü bilebilmektir. Güç; savaş veya barışa, anlaşmazlıklara veya çözümlere sebep olan bir kavramdır. Fakat Wolfers, sebep-sonuç ilişkilerinin güç kavramını çözümlenmede akılda tutulması, gücün hafife alınacak bir sebep-sonuç ilişkisi olmadığını güç kavramıyla ilgili daha geniş ve uzun çalışmalar yapılması gerektiğini ifade etmektedir (Wolfers, 1969: 176).

Gücün her alanda sözü edilen bir kavram olması, onun değişik kuramlarda sıklıkla bahsedilmesine sebep olmaktadır. Başka bir ifadeyle, güç kavramı devletler arası ilişkilerde farklı yönleriyle ön plana çıkarılır. Ülkeler arası sistemler değiştikçe güç kavramı yeniden tanımlanır. Bu sebeple güç unsurlarının önemi artış ya da azalış gösterir. Ancak güç kavramındaki değişkenler gücün bölgeye ve zamana göre önemi değişen bir kavram olarak ifade etmekten farklı olarak güç öğelerindeki önemin değişmesini ifade eder. Önceki çağlarda askeri güç ilk sıradayken günümüzde farklı güç öğeleri de askeri unsurlarla denk olma aşamasındadır. Güç kavramının ülkeler arası politikalar ilişkisi bakımından öneminin azalması olası değildir. Sadece güç öğelerinin önem derecesi değişmiş olabilir (Bachrach ve Baratz, 1962: 948).

Güç kavramı, gerçekte ülkeler için büyük bir önem taşır. Günümüzde devletler arası politikalarda duyarsız dış politika yapımcıları dahi dış politikadan söz ederken, gücün ya da güç politikalarının öneminden söz ederler. Güç politikasını özümseyen aynı zamanda bu politikayı uygulayan Winston Churchill; gücü, devletler arası ilişkilerin ana faktörü olarak görmüş ve gücü bertaraf etmenin yegâne yolu karşı güç kullanmak olduğunu belirtmiştir (Burns, 1984: 488).

## 1.2. Güç Türleri

Devletlerin politik amaçları için bir unsur kullandığı güç kullanım şekilleri bakımından, "sert güç", "yumuşak güç" ve "akıllı güç" kavramları olarak karşımıza çıkmaktadır.

**Tablo 1. Güç Tablosu**

	SERT	YUMUŞAK
DAVRANIŞ YELPAZESİ	KOMUT VERME ↔ ZORLAMA İKNA ETME	TEŞVİK ↔ GÜNDEM ↔ CAZİBE
EN MUHTEMEL KAYNAKLAR	BASKI KARŞILIKLAR YAPTIRIMLAR ASKERİ GÜÇ	KURUMLAR DEĞERLER KÜLTÜR POLİTİKALAR

Kaynak: Nye, 2005

Sert güç; komut verme, zorlama ve teşvik noktalarından oluşurken yumuşak güç; gündem belirleme, cazibe ve ikna etme özelliklerine sahiptir. Davranış yelpazesindeki olguların gerçekleşmesi için sert güçte; baskı, yaptırımlar ve askeri güç bir araç olarak kullanılırken yumuşak güçte; siyasi değerler, kültür ve dış politikalar bir araç olarak kullanılmaktadır. Aynı güç kaynakları bazen cazibe yöntemiyle tüm davranış yelpazesini etkisi altına alabilir. Askeri veya ekonomik olarak çöküş içinde olan devletler, sert güç araçlarının yanı sıra dünya konjonktürü üzerindeki cazibesini ve yeteneğini kaybedebilir (Nye Jr, 1998: 18).

Uluslararası sisteme hakim olan ülkelerin var oluşundan günümüze kadar çok sayıda farklı güç kaynağı değişken bir yol izleyerek önemli roller üstlenmiştir. Demokratik uygulamaların başarılı olduğu bilgi çağı yeniliklerinin etkisinde kalan devletler yumuşak güç, demokrasiden söz edilemeyen ve halen teknolojik ve sanayi alanlarında gelişmeye çalışan devletler de ise sert güç öne çıkmıştır.

Yumuşak güç eğer devlet iç ve dış politikalarında yeteri kadar önem arz etmediği takdirde sert gücün haddinden fazla ortaya çıkmasına neden olmakla beraber diğer ülkeler nezdinde yumuşak gücün etkinliğinin yok olmasına ve ülkeye karşı olumsuzluklara yol açmaktadır. Akıllı güç ise, sert güç ve yumuşak gücün etkin bir şekilde beraber kullanımını içerir.

### 1.2.1. Sert Güç

Sert güç bir politikanın amacına ulaşmak için diğer politikalara yönelik zorlama, gözdağı verme, askerî güce başvurma gibi metotlara yönelmesi olarak ifade edilebilir. Politikaların uyguladığı gücün türlerinden olan sert güç, gücü tatbik edeni, onun isteği olmadan, kendi arzu ettiği seviyeye getirmesine yaramaktadır (Yılmaz, 2008). Bu durumda sert güç uygulanana yöneltilecek her türlü gözdağı, uygulanacak her çeşit caydırma ve zor kullanma tedbiri sert güç sınıflandırması içinde yer almaktadır. Bu tarz bir davranış içinde bulunmak için farklı güç unsurları kullanılabilir. Fakat sıklıkla kullanılan unsurlar askerî ve ekonomik unsurlardır.

Sert güç; zorlama ve yaptırıma dayalı gücü açıklar. Geçmiş yıllara nazaran askeri güç unsuru sert gücü açıklamaya yetmemektedir. Ülkelerin; dünya ülkeleri arasında varlığını kanıtlaması sadece güvenlik kaygısı merkezli olmayıp yeni konjonktürde ekonomik özgürlükler ve bağımlılıklar daha çok önem arz etmektedir. Ekonomik özgürlük gücü belli dönemlerde askeri güçten daha etkili bir ikna etme gücüne sahiptir. Ekonomik güç ile askeri güç birlikte kullanıldıklarında tek başlarına kullanıldıklarından daha fazla etkili ve ağır olmaktadır. Günümüz dünyasında ülkelerin ekonomisi ve o ülkede kişi başına düşen gelir düzeyleri daha önemli hale gelmiştir.

Uluslararası düzende güç düşüncesinin değişmesi, sert güç kullanımının gücü uygulayanların ötekileştirme sorunu sebebi ile ve sert güç uygulama maliyetinin yüksek olması uygulayıcıları yeni bir güç arayışına yöneltmiştir. Günümüz dünyasında kendi çıkarlarını sert güç aracılığı ile başka ülkeleri zorlayan ülkeler, uluslararası platformda hem imaj kaybı yaşamakta hem de her zaman kaybetmektedir ve sonuca ulaşamamaktadır.

Uluslararası konjonktürde söz sahibi olmak isteyen ülkelerin büyük askeri güce sahip olması o ülkelerin güçlü olduğunu göstermez. Fakat bu unsur mevcut olan üstün gücü kullanmada önemli bir yer tutmuştur. ABD'nin geçmişte Irak'ı işgal etmek için kullandığı askeri gücü şimdilerde Rusya, ABD evrensel güç veya İran, gibi aynı bölgede bulunan önemli askeri güce sahip ülkelerin Suriye topraklarında askeri operasyonlar yapmaları en önemli örneklerden biridir.

### 1.2.2. Akıllı Güç

Uluslararası politikada sert ve yumuşak gücün bir arada kullanılmasına "akıllı güç" denmektedir. Akıllı güç; 'sert ve yumuşak gücün sentezi' olarak da belirtilmiştir (Tanrıverdi, 2014).

Sert gücün en önemli unsuru olarak bilinen askeri güç ile yumuşak gücün unsurları olan kültür, ekonomi ve politik hareketler aralarında ilişkisi olduğunu belirten Nye, iki güç arasında denge olması gerektiğini savunmaktadır (Nye Jr, 1990). Bu denge kavramına 'Akıllı Güç' denmektedir (Lee, 2008). Bir başka tanımlama ile akıllı güç; "diplomatik, ekonomik, askerî, politik, hukuki ve kültürel değerlerin hepsinin aynı anda değerlendirilmesi ve her bir durum için aralarından uygun enstrümanın seçilmesi veya gücün, bunlardan bir seçki yapılarak kullanılmasıdır" (Erduramaz, 2009).

Amerika Birleşik Devletleri'nin üstün güç olarak varlığını devam ettirme isteği yumuşak ve sert güç kavramının birlikte kullanılmasına olanak sağlayan akıllı güç kavramını uygulamasını mecburi hale getirmiştir. Bu strateji, Amerika Birleşik Devletleri'ni (ABD) dünya ülkelerine ve toplumlarına karşı iyi niyetli göstererek popülerlik sağlamak için değil, Amerika Birleşik Devletleri'nin (ABD) sert gücünü dengelemesi için istenmiştir. Fakat Akıllı Güç kavramı bütün isteklere ve amaçlara ulaşılabilecek bir plan olarak görülmemektedir. Amerika Birleşik Devletleri (ABD) dünya üzerinde yarattığı sevimsiz görüntüsünden ve kötü imajından kurtulmak için akıllı güç kullanımını benimsemek zorunda kalmıştır (Tanrıverdi, 2014).

Tam tersi bir örnek ise; Rus lider Viladimir Putin ve onun ülkesi için yarattığı ilgi alanı akıllı güç için iyi bir örnek olarak gösterilmektedir (Halidov, 2014). Ruslar geçmişten bugüne kadar güçlü devletler kurmuşlar ve yıllarca varlıklarını sürdürmüşlerdir. S.S.C.B'nin yıkılmasının sonra uyguladığı ekonomik politikalarla yeterli istikrarı sağlayamayan Rusya sert güç araçlarından askeri gücünü daha çok ön plana çıkartmaktaydı. Lakin yumuşak güç araçlarını da 1999 senesinden beri ülkenin yönetiminde olan Devlet Başkanı Putin, etkin bir şekilde kullanmaktadır. Bu amacı için ülke basınında ve yabancı basında görüntüler vermekte ve açıklamalarda bulunmaktadır. Hiçbir dünya liderinin yeteri kadar başvurmadığı şekilde medya ve iletişim kaynaklarını güçlü bir şekilde kullanarak yabancı basında güçlü Rusya ve Putin olgusu yaratmıştır. Rus lider hem sert gücün bir aracı askeri gücü hem de dünya toplumlarının cazibesi olmasına yarayan yumuşak gücü başarılı bir şekilde kullanmaktadır.

## 2. Uluslararası İlişkilerde Yumuşak Güç ve Türkiye'ye Yansımaları

Günlük yaşantımızda farklı şekillerde ve çokça rastladığımız veya uyguladığımız güç kavramı, ülkelerarası politikalarda en önemli unsurlardandır. Geçmiş çağlardan günümüze kadar hem krallıklar hem de ülke yönetimlerinde politikaları gücü elinde bulunduranlar belirlemiş ve hedeflerin davranış ve pozisyonlarını belirleyen güç tanımı üzerinde önemle durulmuştur. (Çakmak, 2014: 61)

Bu güç kavramına göre, arzu ettiğinizin hedef aktör tarafından da kabul edilmesini sağlarsanız, bunun için zor kullanma veya tehdit etme yöntemlerine gerek kalmadan yaptırabilirsiniz. Bu doğrultuda; zor kullanma yerine anlaşmayı, sert güç yerine de yumuşak güç kullanımı daha önemli hale gelmektedir. Günümüz uluslararası sisteminin çok yönlü olması sivil toplum örgütleri, uluslararası Kuruluşlar ve medyanın giderek güçlenmesi nedeni

ile askeri gücün kullanımının geri plana atılması sonucunda günümüzde sert güce olan düşkünlük azalmıştır.

Joseph S. Nye, "bir aktörün havuç ya da sopalara başvurmadan, iş birliği yaparak ya da çekicilik unsurlarını kullanarak istediklerini yaptırabilmesini, yumuşak güç olarak adlandırmıştır. Yumuşak güç, davranış spektrumu olarak gündemi yaratma, cazibe ve yanına çekmeyi kullanır. Kurumlar, değerler, kültür ve politikalar yumuşak gücün başlıca kaynakları arasındadır. Yumuşak güç kavramını, Joseph S. Nye, ilk defa 1990 yılında, Amerika'nın düşüşte olduğu iddiasını tartışan 'Bound To Lead' adlı kitabında geliştirmiştir" (Nye Jr, 2005: 7).

Kültürel değerlerimizin, geleneklerimizin ve kavramların değişime uğradığı günümüz dünyasında gücün kavramsal tanımında da değişim meydana gelmiştir. Günümüzde, sert güç uygulanan kitleler üzerinde, arzu edilen sonuçlar elde edilememektedir. Çünkü iktisadi, sosyal ve siyasal ilişkilerin gelişmesi, farklı toplum ve kültürlerin inanç ve beklentilerinin daha iyi tanınması ve uluslararası ilişkilerinin artmasından dolayı sert güç etkisini yitirmiştir.

Bu gelişmeler sonucunda toplumsal kargaşaya sebebiyet vermeyen "Yumuşak Güç" tanımı, dünya konjonktüründe yer bulmaya başlamıştır. Yumuşak gücü, sert güçten ayıran en önemli fark bir hedefi zorlamaktan ziyade hedefin size güvenini ve sizin amaçlarınıza inanmasını sağlamaktır (Yagubzade, 2015). Özet olarak tanımlarsak yumuşak güç bir başkasının hedef ve amaçlarını kendi lehine çevirebilme becerisidir (Özel, 2018: 1-27). Eğer bu beceri gerçekleşiyorsa, 'tehdit (sopa)' ya da 'ikna etme (havuç)' gibi unsurlara ihtiyaç yoktur. Çünkü artık hedefin isteği kendi arzusuyla kendi isteğimiz olmuştur (Tarık, 2011).

Bu nedenledir ki ülkesini demokrasi ile yöneten liderler yeni dünya konjonktüründe ikna etme ve cezp etme uygulamaları ile yumuşak gücü kullanmayı seçmektedirler. Yumuşak güç para ve zorlama unsurlarını değil, ortak amaçları benimseme ve amaçlara giden yolda yardımda bulunma mesuliyetini kullanmaktadır. Yumuşak güç demokratik siyasetin temel aracıdır. Sert güç ve yumuşak güç kavramları, başkalarının isteklerini değiştirme yoluyla hedeflerine ulaşma biçimidir. İki güç arasında, komuta ve ikna etme gücü farkı vardır (Nye Jr, 2017: 25-27).

Ülkeler arası politikalarda, yumuşak güç uygulayan devletler çoğu zaman bir ülkenin kendi kültüründeki değerlerinden, kendi politikalarındaki uygulamalardan ve başka ülkelerle ilişkilerini geliştirebilme biçiminden ortaya çıkar. Yumuşak gücü kontrol edebilmek kimi zaman ülkelere zor gelebilir. Tabi ki bu durum yumuşak gücün uygulanmasının önemini değiştirmez. Yumuşak güç birlik olarak ve cezp etme yöntemlerini kullanarak amacına ulaşabilme olarak tanımlanmaktadır. Güç kullanılırken "zorlama, tehdit ya da ikna etme" yöntemleri yoktur. Örneğin; bir ülkenin refah seviyesine, uygulamalarına ya da düzenine hayran olup ona benzeyip bu ülkeyi taklit etmek isteyen ülkeler mevcuttur. Bu güç kavramının ikinci Yönüdür ve her zaman görünmeyebilir (Nye Jr, 2002). Ancak gücün bu boyutu belki de fiziksel zora dayalı güce göre daha sonuç alıcı ve daha az masraflı olanına karşılık gelmektedir. Elbette günümüz dünyasında bu ülkeler için daha çok tercih edilen ve istenilen bir durumdur.

## 2.1. Tarihsel Süreçte Yumuşak Güç

Geçmiş yıllarda tam olarak tanımlanmamışsa da yumuşak güç kullanımı daha eski zamanlarda da görülmektedir. Yumuşak güç çoğunlukla hedef toplumların inadını ve direnişini yok etmek için veya ele geçirilen ülkelerin bağılılığını ve düzenini tertip etmek için siyasal, ekonomik unsurlar üzerine gelişmelerle toplumun refahını sağlayarak hükümetlerin tek yolu olarak görülmüştür. Amerika Birleşik Devletleri'nin bu güç kavramını İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra etkin olarak kullanmaya başladığı görülmektedir. Örneğin, 1948-1951 yıllarında uygulanan "Marshall Planı'nın" ekonomik yardımlarıyla Rus hükümetinin komünist ideolojisine karşı koyulmuş ve önlenmiştir. Bu durum planı kabul eden 16 ülkenin ekonomisini, savaşın ardından tekrar düzelmeye eğilimine sokmuştur. Böylece ABD'ye karşı hoşgörü, saygı ve minnet borcu duygularıyla hayranlık uyandırmıştır.

Meşruluk, yumuşak güce sahip olabilmek açısından büyük önem arz etmektedir. Şayet bir ülke gücünü ve hedeflerini diğerlerinin gözünde meşrulaştırabilirse daha az dirençle karşılaşmaktadır. Sert güçte en cazip kaynaklar olarak yaptırımlar, baskı, ödemeler önemliyken, sert gücün davranış biçimleri de emir, zorlama, ikna etmedir. Yumuşak güç ve sert güç her zaman birbiriyle bağlantılıdır, yumuşak güç kaynakları bazen sert gücü artırıp azaltabilirken, diğer taraftan sert güç kaynakları da yumuşak gücü etkileyebilir ve bu durum nedeniyle sert güç ve yumuşak güç birbirlerini pozitif veya negatif doğrultuda etkiler. Örneğin, güçlü bir pozitif görüntü sayesinde müttefik sayısı artış gösterir ve ülkenin savunma gücünü kuvvetlendirirken, olası bir savaşa karşı kuvvetli bir savunma ve askeri güç de ülkenin cazibesini artırır.

Neorealizmin fikir babası olan Kenneth Waltz, büyük askeri bir donanıma sahip olan ve askeri başarı sağlayan ülkenin cazibesini arttırmasının kaçınılmaz olduğunu savunmuştur. Diğer bir düşünür Robert Gilpin ise, soğuk savaş bittikten sonraki dönemde Amerika'nın ekonomik gücü artış göstermiş ve sert gücü önemseydiğini, bir ülkenin sert güç durumu kuvvetli ise o ülkenin model olarak alınabileceğinin altını çizmiştir (Gallarotti, 2011).

İlk zamanlarda fikirler bakımından uygarlıklar ve kültürler etkileşimi oldukça fazla olmuştur. Gücü elinde bulunduran uygarlıklar gelişmemiş toplumların hayranlığını ve bu toplumlar tarafından taklit edilmelerini sağlarlar. Bir ülkenin kültürü, tarihsel gücü ne kadar kuvvetli ise yumuşak güç kullanımında o kadar başarılıdır. Eski çağda Roma Senatosu çevresindeki uygarlıkların eğitimlerini, ülkelerinde gerçekleştirme isteği ile kendi kültürlerini aktarma fırsatını kazanmışlardır.

Fransa 18. yüzyıl sonuna kadar yumuşak güç kaynağı kültür ile kendisini tanıtmaya çalışmıştır. Ayrıca Birinci dünya Savaşı bittikten sonra tüm ülkeler yumuşak güç kullanımını hızlandırmış ve adeta bir kültür savaşları ortaya çıkmıştır. Yıllar geçtikçe de teknolojik buluşlar ve gelişmeler sayesinde ülkeler kültürlerini kendi dilleri dışındaki dillerle de anlatabilme imkânı bulmuşlardır.

Kayıtlara geçen diğer bir yumuşak güç kullanımını Amerika Birleşik Devletleri'nin İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra "Marshall Planı" ile gerçekleştirmiştir. Marshall Planında yapılan anlaşmalar ile savaş sonrası ülkelerin ekonomisinde ve toplumsal alanda katkıda bulunmayı hedeflese de asıl amaç Amerika Kültürünü tüm dünyaya sunmaktır. Aslında bunu kısmen de başarmış sayılır. Yüz binlerce kişi ABD'nin bu kültür faaliyetlerine katılmıştır. Yakın dönemde ise yumuşak güç 90' yılların başında ABD eski savunma bakan yardımcısı

Joseph S. Nye, Jr.'in yazdığı "Liderliğe Zorunluluk; Amerikan Gücünün Değişen Doğası" ve "Yumuşak Güç; Dünya Siyasetinde Başarının Yolu" kitabında ilk olarak tanımlanmıştır (Nye Jr, 2004).

## 2.2. Yumuşak Gücün Kaynakları

Güç kaynağı için; "gücünüzü, üzerinde kurduğunuz değerler ve prensipler" şeklinde tanımlama yapılırsa yanlış olmayacaktır. Sahip olduğumuz güce direkt olarak ekonomik, toplumsal, politik, ruhsal etmenler etki etmektedir. Bir toplumda, kişi diğerlerinin hareketlerini değiştirmek için hangi işi yapıyorsa o, kişinin güç kaynağıdır. Bir öğretmenin öğrencisine dersini yapmadığı için verdiği ceza öğretmenin pozisyonundan ve pozisyondan aldığı yetkiyle güç kaynağına dayandırabilir (Karaman, 1999: 44).

Yumuşak gücün en bilinen kaynakları ise, "Siyasi değerler, kültür, Dış politikalar ve kurumlar" olarak belirtilirken davranış yelpazesinde; gündemi yaratma, yanına çekme ve cazibedir. Nye, yumuşak gücün kaynaklarını; kültür (başkalarına cazip geldiğinden), siyasi değerler (ülke içinde ve dışında bağlı kalındığında) ve dış politika olarak ayırmıştır. Bir ülkenin kültürü, ülkenin ulusal çıkarlarını, amaçlarını anlama konusunda önemli bir unsurdur. Kültür, ülkenin siyasi liderlerini iç ve dış politikalarında etkileyebilir ve diplomatlar dahi, bir ülkeyi ziyaret edecekleri zaman öncelikle gidecekleri ülkenin kültürüyle ilgili bilgi birikimine sahip olurlar" (Nye Jr, 2017: 32).

Ülke politikaları mutlaka çeşitli kaynakları kullanmak zorundadır. Bu kaynaklara göre ülkelerin politikalarının ne olduğu anlaşılabilir. Yumuşak güç kavramı da çeşitli kaynaklara göre şekillenir. Örneğin, İbrahim Kalın'a göre "Yumuşak gücün kullanımında birçok unsur karşımıza çıkmaktadır. Bunlar asker sayısından yahut ekonomik yaptırım gücünden çok, bir ülkenin kültürü, sanatı, sineması, mimarisi, müziği, insan kalitesi ve sosyal sermayesi, tarih birikimi, kültürel zenginliği, bilim ve teknoloji altyapısı, inovasyon kalitesi, diplomatik becerisini ve kendini anlatabilme yeteneğinin toplamıdır. Bu unsurları bir araya getiren ülke, bir cazibe merkezi haline gelir. O ülke Takip edilen, konuşulan, hikâyesine kulak kabartılan" bir ülke durumuna gelir (Kalın, 2010).

Yumuşak gücü temel kaynakları incelendiğinde birbiriyle bağlantılı olan birbirini tamamlayan 5 temel kaynağın olduğu görülmektedir. Bunlar: (Çavuş, 2012: 23-36).

1) Toplumsal değerler ve toplumsal uygulamalardır. Bu unsurlar çok dikkat çekmeye başladığında diğer ülkeler de bu unsurları taklit etme yöntemine başvurabilirler. Örneğin, bir ülkede ki suç oranlarının azlığı, ekonomik refahın çokluğu, eğitim ve öğretimdeki yüksek başarı oranı devlet uygulamaları ve politikaları ile sağlandığında bu uygulamalar diğer devletler tarafından taklit edilip uygulanabilmektedir.

2) Bütün toplumlarda ki müşterek değerlerin uygulama şekli ve büyüklüğü, ülkeler arasında değişiklik göstermektedir. Örneğin, hak ve özgürlükler toplumsal açıdan uygulamadaki sıkıntılara rağmen önemli değerlerdir. Bu değerleri başarılı uygulayan devletler diğerleri için cazip hale gelmektedir. Kültür öğesinin önemli unsuru "sanat-medya" ve "eğitim" araçlarıdır. Örneğin, toplumsal bir sorunu anlatabilmenin, o sorun için farkındalık yaratmanın en başarılı yöntemi sinema olabilir. Bu sorunu bir siyasetçi anlatmaya çalışsa belli kitlelere duyurabilir. Fakat sinemanın bütün herkese hitap edebilen bir etkisi bulunmaktadır.

Diğer araç olan eğitime örnek ise; birçok ülkenin önemli insanları (siyasetçi, iş adamı, sanatçı) çocuklarını ABD üniversitelerinde eğitim görmesini sağlamaktadır. Bazı ülkeler Erasmus ve Farabi gibi programlar ile başka ülkelere öğrenci kabul etmektedir. Bu uygulamaların asıl amacı ülke kültürünü benimsetmek ve olumlu duygular oluşturmaktır.

3) Dış politika; bir ülkenin toplumsal değerleri ve uygulamaları diğer ülkelerin barışa olan katkısında tercih değişikliğine yol açabilir. Dış politika kaynağı yumuşak güç kullanımını direkt olarak etkileyebilir. Diğer ülkeleri kendine hayran bırakabilir ya da kendinden nefret ettirebilir. Dış politika uygulamasında dikkat edilmesi gereken detay, yumuşak güç sadece devlete bağlı olan bir güç unsuru değildir. Sivil toplum örgütleri ve özel sektör varlığı önemli bir etkiye sahiptir. Bu iki faktör devletin istediği bir şeyin gerçekleşip gerçekleşmeyeceğine direkt olarak etki edebilir. Bu da dış politikaya olumlu ya da olumsuz yönde tesir edebilir. Bu üç faktörün aralarındaki bağ ne kadar kuvvetli olursa o kadar olumlu dış politika uygulanmış olur.

4) Sivil toplum örgütleri: Yumuşak güç kavramının son dönemlerde en önemli kaynaklarından biri kuşkusuz sivil toplum örgütleridir. Ülke dışında gerçekleştirilen sivil toplum uygulamaları alışılmış politik uygulamalarından daha etkilidir. Alışılmış politik uygulamalar kısıtlı alana etki ederken, sivil toplum örgütleri çok daha geniş kitlelere etki edebilmektedir. Bu duruma en önemli örnek olarak Mavi Marmara olayı verilebilir. Bu olay Müslüman ülkeler üzerinde büyük etki yapmış ve farkındalık meydana getirmiştir. Eğer ülkeler sivil toplum örgütlerine yeteri kadar destek verip ortak bir payda da buluşurlarsa bu tür olayları kendi amaçları için kullanabilirler.

5) Ekonomik büyüme: Birçok ülke ağır ekonomik sorunlar ile karşı karşıya ve bu sorunlara çare aramaktadır. Bazı ülkeler ekonomik yaptırımlarla, tedbirlerle çözüm bulmakta ve diğer ülkeler için cazip duruma gelerek yumuşak güç kavramını gerçekleştirmektedir. Bu duruma en güzel örnek Türkiye ekonomisi gösterilebilir. Türkiye'de Yerli üretim ve bu üretimlerin ihraç edilmesi ile birlikte ülkenin tanınmasına ve ekonomisinin büyümesine yardımcı olmaktadır. Türkiye'deki olumlu yöndeki ekonomik gelişmeler takdir toplamakta, bazı ülkelerin beğenisini ve iş birliğini artırmaktadır. Bu gelişmede yumuşak güç kullanmanın faydası büyük paya sahiptir.

Bazı ülkeler belli başlı bir yumuşak güç kaynağını elinde bulundurur ve başarılı bir şekilde bu gücü uygulamaktadır. Kimi ülkeler ise elindeki kaynakları istediği gibi uygulayamamaktadır. Bu açıdan çok sayıda ülkenin stratejik konumu ve tarihsel kaynakları daha da önem kazanmıştır. Bu konumdaki en önemli ülke Türkiye'dir. Coğrafi ve stratejik konumu bakımından ve tarihi geçmişindeki zenginlikten ötürü çoğu kişinin hayranlığını kazanmıştır. Kutsal mekânlar geçmiş yıllardan bu yana etkili ve çoğunun elinde bulunmayan bir yumuşak güç kaynağıdır (Elamani, 2013).

Joseph S. Nye'in gücü; kaynakları yönünden daha muğlak ve gözle görünmeyen unsurlarıyla ve sonuç odaklı incelediğini belirtmek mümkündür. Nye, yumuşak güç iş birliği yoluyla ve cezp etme faktörlerini kullanarak istediğini yaptırma olarak nitelendirmektedir. Açıkçası dolaylı yoldan istediğini yaptırma olarak gücün ikinci yüzünün üzerinde durmaktadır. Güç uygularken zorlama, kandırma veya tehdit yoktur. Örneğin, bir ülkenin ahlaki değerleri, refah seviyesi veya kültürü diğerlerine cazip gelir ve onun gibi olmak ister



ve onun yaptıklarını yapar. Bu güç kavramının ikinci yüzüdür ve bazı durumlarda bu güç fark edilmemektedir (Nye Jr, 2003: 12).

### 2.3. Yumuşak Gücün Başlıca Araçları

Günümüzde yumuşak gücün başlıca araçları arasında hükümet dışı organizasyonlar, sivil toplum örgütleri, iş dünyası ve küresel şirketler; kültür ve Tarih, Coğrafi ve jeopolitik konum ve siyasi faktörler gelmektedir.

#### 2.3.1. Hükümet Dışı Organizasyonlar

Günümüz evrensel düzenin de ülkeler siyaset meydanında yalnız olarak demokratik yönetim biçimini ve yaratmış olduğu mesuliyeti yönetmeye çalışırken, ülkenin dış politikalarını, içeride ve dışarıda kurulan sivil toplum kuruluşları ile evrensel kurumların da bu çarkın döndürülmesinde olumlu etkileri bulunmaktadır. Dünya ülkeleri arasında hiçbir devlet yapısı kamu yönetimini yalnız başına idare etmeyi düşünemez. Bunu, "Sendikalarla, diğer partilerle, vakıflarla, eğitim kurumları ile kişilerle, özel Kuruluşlarla, Sivil Toplum Kuruluşlarıyla" daha verimli olarak yerine getirebilmesi mümkündür. Hükümet dışı yapılarla birlikte çalışmak, dış politika uygulamalarında bir o kadar çok başarı sağlanmasına fayda sağlayacaktır. Bu organizasyonların iki farklı uygulaması bulunmaktadır. Birincisi; devletlerin yanında olarak ve devlet çalışmalarına belirli ölçüde katkı sağlamaktır. İkincisi ise; hükümetlerden ayrı bir yol izlemesidir.

##### 2.3.1.1. Sivil Toplum Kuruluşları (STK)

Yumuşak güç kavramı içerisinde özel sektör içinde STK'lerin önemi oldukça fazladır. Günümüzde çok sayıda sivil toplum kuruluşu, ülke dışında çok sayıda dernek kurmaya başlamıştır. Bu dernekler sayesinde pazara giren mallar ülkelerin tanınmasında büyük önem arz etmektedir. Sivil toplum kuruluşları devletlerin dış politika uygulamalarıyla birlikte hareket ederken, özel kurumlar için de önemli çalışmalar yapmaktadır. Devlet çoğu zaman imkânlarının bir kısmını sivil toplum kuruluşları ile birlikte kullanmayı tercih etmektedir. Bu hareket sivil toplum kurumlarının gelişmesinde ve konusunda uzmanlaşmasına fayda sağlamaktadır (Akçay, 2015: 15). Bu durum devletlerin başka bir devlet nezdinde halklara ulaşmada veya onlar üzerinde bir etki oluşturmada onlara oldukça avantaj sağlamaktadır.

##### 2.3.1.2. İş Dünyası ve Küresel Şirketler

Ticari kurumlar ekonomik dış politikanın en kırılgan aktörüdür ve en aktif oyuncusu yine özel kurumlardır. Bu da özel kurumları yumuşak gücün en önemli unsurlarından biri durumuna getirmektedir. Özel sektör daha büyük çevreye ulaşmakta ve bu çevre üzerinde hızlı bir etki sergilemektedir. Sivil toplum kuruluşlarıyla doğrudan olmasa da aralarında bir iş birliği mevcuttur. Özel Şirketler ve holdingler ülke dışındaki bazı çalışmalarında firma olarak faaliyet gösterebilmektedir.

Geçmiş dönemlerde de ticaretin, devletlerin önemli bir yumuşak gücü olduğunu söyleyebiliriz. Ülkelerin muvaffak olamadığı ticarete özel ve ticari kurumlar, daha başarılı bir şekilde gerçekleştirmektedir. Çoğunlukla diğer toplumlar ile iyi ilişkiler kurup onların hayranlığını kazanmakta bu kurumlar oldukça büyük bir önem içerirler. Kültür evrensel kurumların hassas noktasıdır. Şirketler bünyelerinde bulunduğu ülkenin insanlarına iş imkânı

sunarak hem sosyoekonomik açıdan hem de kültürel açıdan hassasiyetlerini belli etmiş olurlar. Dış piyasalara açılmış kurumlar, ülke dışındaki sorunları ne şekilde çözebileceklerini ve nasıl üstesinden geleceklerini tecrübe edinmişler ve devlete gerekli yönlerde çok sayıda bilgi vermişlerdir (Demir, 2012: 68).

Yeni Çağ'da yumuşak güç unsurunu etkin ve başarılı kullanan devletler ülke dışı siyasette daha olumlu yöndedirler. Joseph Nye; "baskın kültürü ve fikirleri küresel normlara daha yakın olan toplumlar ile çoklu iletişim kanallarına en fazla erişim imkânına sahip olan toplumlar, iç ve dış politikada itibarlarını arttırmışlardır" ifadesi ile uluslararası iş birliğine dikkat çekmiştir.

Özel şirketlerin diğer seçeneklere göre çok kıymetli üstünlüğü vardır. Bu şirketler hangi ülkeye giderse o ülkeye istihdam yaratmakta ve ekonomik büyümesine fayda sağlamaktadır. Devlet bu durum gereği olarak özel şirketlere cazip gelecek uygulamalara zemin oluşturmaktadır. Ülkesi için gerek görülmeyen bazı çalışmalar var oldukları ülkelerde kullanılarak bu şekilde bir nevi ekonomik ve kültür aktarımı sağlayabilmektedir. Çoğunlukla bu sebepten bu unsur faydalı yumuşak güç olarak kabul edilebilir.

Türkiye'nin Ortadoğu üzerindeki etkinliği ve bölgesinde etkin güç olma yolunda potansiyeline bakıldığında 2003-2011 döneminde hızlı bir büyüme kaydetmiş, 2001 yılında Türkiye'de meydana gelen kriz iyi değerlendirilmiş, kamu maliyesi disipline edilmiş, geniş kapsamlı ekonomik dönüşüm gerçekleştirilmiştir. Bu dönem içerisinde GSYİH üç kat artmış ihracat 36 milyar dolardan 2011 yılına gelindiğinde 135 milyar dolara çıkmış, ticaret hacmi de dört kat artmıştır (Öniş ve Şenses, 2009)

**Tablo 2.** Türkiye Ekonomisi, Başlıca Göstergeler (2002-2010)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
GSYİH (milyar dolar)	232,7	304,6	393,0	484,0	529,9	655,9	742,1	617,6	735
KB GSYİH (dolar)	3.403	4.393	5.595	6.801	7.351	8.984	10.745	8.950	10.067
GSYİH artışı (yüzde)	6,2	5,3	9,4	8,4	6,9	4,6	0,7	-4,7	9
İthalat (milyar dolar)	51,5	69,3	97,5	116,8	139,6	170,1	201,0	140,9	185,5
İhracat (milyar dolar)	36,1	47,3	63,2	73,5	85,5	107,3	132,0	102,1	113,9
DYY (milyar dolar)	1,08	1,75	2,79	10,03	20,19	22,05	18,27	7,66	9,3
Bütçe D. (GSYİH yüzdesi)	-11,47	-8,84	-5,22	-1,06	-0,61	-1,62	-1,97	-4,88	-3,6
Kamu B. (GSYİH yüzdesi)	61,4	55,1	49,0	41,6	34,0	29,5	28,2	32,5	42,2

Kaynak: TÜİK

"Türkiye'nin küreselleşme temelli sürdürülebilir büyüme performansı, bölgesel politik ekonomi dengelerinde referans ülke niteliğine katkı sağlayarak Türkiye'nin "ticaret devleti" potansiyelini arttırmıştır." (Kirişçi, 2009: 29-57). Bu sayede "Türkiye, 2011 sonu itibarıyla bölgenin ikinci en büyük nüfusuna sahip ülke olmasının yanında, en büyük ekonomiye sahip Ortadoğu ülkesi konumundadır. Ayrıca ekonomik dinamizm, Türkiye'nin Ortadoğu halkları

açısından aynı zamanda bir cazibe merkezi haline gelmesine katkı sağlayan bir "yumuşak güç" unsuruna dönüşmüştür." (Kutlay, 2011: 67-89)

### 2.3.2. Kültür ve Tarih

Kültür, topluluk halinde yaşayan insanların yaşamlarında çok uzun zamanlarda oluşan bir birikimin neticesinde oluşmaktadır. Bu sebeple etkisinde kalınan, başkaları tarafından cazip bulunan bir kültüre sahip olunmuşsa, bunun yumuşak güce dönüşme ihtimali yüksektir. Türkiye bu açıdan taşıdığı potansiyel ve sahip olduğu kültür açısından zengin bir ülkedir. Türkiye insanlığın ilk zamanlarında meydana gelen medeniyetlerin var olduğu stratejik öneme sahip bir coğrafi alanda bulunmakta ve kendisine ait yüzlerce asırlık bir Türk medeniyet birikimine de sahiptir.

İlk çağlardan başlayarak bu topraklarda Hitit, Mezopotamya, Roma Urartu, Antik Yunan ve bunun gibi birçok büyüklü küçüklü medeniyetlerin yaşadığını söylemek mümkündür. Günümüzde Türkiye'de bulunan kültürün meydana gelmesinde çok ya da az çok sayıda değişik kültürün katkısı vardır. Fakat yoğunluklu olarak 4 temel kültürden söz edilmektedir. Bunlar; Orta Asya kaynaklı Türk kültürü, Karadeniz, Akdeniz ve Hint eksenli komşu kültürlerdir. İslamiyet'in kabulü ile Arap ve İran kültürü en son olarak da Batı kültürü sayılmaktadır.

Günümüzde varılan nokta itibari ile örf adet ve modernleşme temelinde tahlil edilen Türk kültürü, İslam-Osmanlı kültürünün temsil ettiği örf ve adetler ile uygarlaşmanın temsil ettiği moderniteyi içerisinde başarılı bir şekilde birleştiren kimliği ile kendini göstermektedir (Kalın, 2010). Bahse konu bu kimlik, yumuşak gücün üç ana kaynağından olan kültürün Türkiye'nin sahip olduğu yumuşak gücündeki karşılığını ifade etmektedir. Avrupa, Asya ve Afrika'nın birleşme hattında çok önemli bir coğrafi alanı kontrol edebilen bir alanda yer almış olan Osmanlı Devleti, sahip olduğu kültürü, hâkimiyeti altındaki topraklara ve onlara komşu olan diğer devletlere kadar taşımıştır. Eskiden Osmanlı İmparatorluğu sınırları içerisinde yer alan toprakların çok büyük bir kısmı günümüzde Türkiye Cumhuriyeti sınırları dışında kalmış ve bu toprakların büyük bir kısmı Türkiye'ye de çok uzak konumdadır. Diğer taraftan müşterek Osmanlı deneyimi ve kültürel bölgesi, Türkiye ile bu coğrafyada yer alan ülkeler arasında tarihten doğan bir bağ oluşturmaktadır.

Bölgesel bir güç konumundaki Türkiye, Kafkaslar, Balkanlar ve Orta Doğu coğrafyalarında Osmanlı mazisine dayanan fakat halen etkisini sürdüren bir kültürel mirasın odağında bulunmaktadır. Müzikten, dile, İnanç değerlerinden yemek kültürüne kadar bölgesel farklılıklarla beraber çok sayıda alanda mevcudiyetini koruyan bu kültür, Türkiye'nin bölgesindeki yumuşak gücüne potansiyel anlamda büyük katkı sağlamaktadır. Günümüzde, Türkiye sınırları dışında yer alan eski Osmanlı topraklarının kültürel mirası, bir biçimde Türk kültürü içinde kendini hissettirmektedir. Bu durum, gündelik konuşmalarda kullanılan deyimlerden, toplumsal alanda yaygın biçimde söylenen türkülere kadar birçok alanlarda görülmektedir.

Osmanlı İmparatorluğunun Batı 'da ve Doğu'da sahip olduğu topraklarını yitirmeye başlaması ile beraber, kaybettiği topraklarda hayatını sürdüren ve Müslüman olan büyüklü küçüklü birçok grup (Kafkas, Balkan ve Kırım göçmenleri) Anadolu'ya göç etmişlerdir. Göç

eden bu gruplar Türk Kültürüne ve Kültürel zenginliğine de katkıda bulunmuşlardır. Diğer taraftan hali hazırda Türkiye'de hayatlarını idame ettiren Rum, Ermeni ve Arap milletlerine ait insanlarda hesaba katıldığında Türkiye'nin kendi toprakları haricindeki ülkeler üzerinde de direk bir kültürel etkisinin olduğu görülmektedir. Bu etnik çeşitlilik bahse konu sebeplerle Türkiye'nin bölgedeki yumuşak güç potansiyeline büyük destek sunmaktadır (Demir, 2012).

Dil, bir devletin yumuşak gücünün artırılmasında önemli bir etkidir ve Türkiye de bu mevzuda aktif bir politika takip etmektedir. Farklı lehçelerde olmakla birlikte bugün dünyada 250 milyondan fazla insanın Türkçe konuştuğu düşünülmektedir. Bunun yanında TRT'nin uluslararası yayın yapan kanallarından biri olan TRT Arabi 2010'da yayın hayatına başlamıştır. Türkiye'nin Arap coğrafyası ülkeleri ile ilişkilerine pozitif yarar sağlamayı amaç edinen TRT Arabi "kadın, çocuk, sağlık, gençlik, ekonomi, belgesel, drama, spor, haber, müzik, din-ahlak, kültür-sanat ve eğlence programlarından oluşan zengin bir içerikle" yaklaşık yirmi iki Arap ülkesinde yayında bulunmaktadır (TRT, 2018b).

Yumuşak güç açısından bakıldığında herhangi bir olgunun aslında ne olduğu değil bunun nasıl sunulduğu ve diğer toplumlar nezdinde yarattığı algı çok önemlidir. Bu noktada yaratılmak istenen algının meydana getirilmesinde diziler, haber yayınları, filmler ve hatta belgeseller çok önemli bir rol oynamaktadır. Küresel sistemde söz sahibi olmak isteyen devletlerin, medyanın ve bilhassa televizyon yayınlarının önemini çok daha önceden fark ettiği ve buna uygun adımlar attıkları dikkat çekmektedir. Örneğin, bu devletlerden bir tanesi olan İngiltere, 1922 yılında BBC kanalını kurarak yaklaşık yüz dilde uluslararası yayıncılık yapmaya başlamış olup, bu kanal halen milyonlarca insan tarafından izlenmektedir. Türkiye ise özellikle uluslararası televizyon yayıncılığı noktasında küresel aktörlere göre geç kalmış olmakla beraber son zamanlarda ortaya koyduğu hızlı gelişim ile bu konuda oldukça mesafe kat etmiştir (Sancak, 2018: 308).

Yumuşak güç konusunda ana husus diğer tarafların fikirlerini biçimlendirmektir. Global çapta medya ve diğer yayın organları incelendiğinde bu yapıların, toplumların kanaatlerini etkileme yetenekleri kendisini göstermektedir. Örneğin, dünyanın herhangi bir bölgesinde yaşanan bir problemi o ülkenin kendi yayın organlarının dünyaya duyurması ile "CNN International" televizyonunun duyurması arasındaki etki buna en iyi örneklerden biri olabilir. Tarafların birbirlerini etkileme kapasiteleri ellerinde bulundurdukları medya güçleri ile doğru orantılıdır. Elinde medya gücü fazla olan az olana nazaran daha avantajlıdır (Eken, 2016).

Son zamanlarda Türkiye de sinema filmi ve dizi ihracatı konusunda büyük yol almış durumdadır. Türkiye, bilhassa 2008'de dizi ihracatı konusunda öncü rol oynayan ve çok ciddi bir hayran kitlesi edinen hatta son bölümü yirmi iki ülkede seksen beş milyon kişi tarafından izlenen (Alphan, 2011) "Gümüş" isimli yapım ile dizi ihracatçısı bir ülke haline gelmiştir. Bu ilk dizi ihracatından sonra Türk dizi sektörü son 10 yılda oldukça hızlı bir gelişim sağlayarak yoluna devam etmektedir. Günümüzde 140'ın üstünde ülkeye dizi ihraç eden Türkiye, sağlanan gelir noktasında yıllık yaklaşık 350 milyon doların üstünde bir rakamla dünyada Amerika Birleşik Devletleri'nin ardında ikinci sıraya yükselmiştir. Hatta bugün "Türk dizileri ABD'den Rusya'ya, Ortadoğu'dan Balkanlar'a, Uzak Doğu'dan Latin Amerika'ya kadar dünyanın dört bir tarafından milyonlarca izleyici kitlesine ulaşmış" durumdadır (Uğurlu,

2018). Bütün dünyada yayınlanma konusunda önemli yol alan Türk dizileri yakaladıkları başarılarla da gündem olmaktadır. Örneğin, "Kara Sevda" adlı Türk dizisi, dünyanın en prestijli televizyon ödülllerinden biri olan Uluslararası Emmy'de en iyi dizi seçilerek önemli bir başarı sağlamıştır. Bununla birlikte, Güney Kore ve Türkiye ortak yapımı bir sinema filmi olan "Ayla" da son yıllarda Türkiye'nin ürettiği önemli projelerden biridir.

### 2.3.3. Coğrafi ve Jeopolitik Konum

Türkiye Avrasya-Afrika kıtalarının kesişim noktasında bulunmaktadır. Coğrafi bir kara parçası olarak ele alındığında Türkiye Kafkaslar, Balkanlar ve Orta Doğuyu birleştiren bir köprü, ayrıca Karadeniz'i Akdeniz'e bağlayan bir konumda olan çok önemli bir yarım adadır. Asırlar boyu değişik uygarlıkların beşiği olan sınır devleti Türkiye, Batı ve Doğu kültürünü harmanlayan bir bölge olmakla birlikte, bütün Türk Dünyası'nın da merkezi pozisyonundadır.

Türkiye, "coğrafi konumuyla Asya ve Avrupa kıtalarını birbirine bağlaması, Karadeniz'i Akdeniz'e bağlayan tek deniz yolunun Türkiye'den geçmesi, Ortadoğu petrol bölgelerine çok yakın olması, bu bölgeyi kontrol edebilecek bir konumda bulunması; Asya-Avrupa ve Afrika'nın düğüm noktasında olup, her üç kıtaya harekâta imkân vermesi nedeniyle oldukça önemli bir noktadadır." (Kekevi ve Çeşme, 2004)

Türkiye'nin dinamik ve genç olan nüfus etkeni Avrupa Birliği gibi müzakerelerde de ele alınan hususlar içerisinde üzerinde en çok durulan konu olmuştur. Bu faktör Türkiye nezdinde güçlü ve hayati bir özelliktir. Örneğin, Soğuk Savaş sırasında Rusya'nın sıcak denizlere ulaşmasının önünde bir mâni teşkil ederken, Soğuk Savaş sonrasında Avrupa için hareketliliği pozitif yönde etki eden bir faktör olmuştur (Davutoğlu, 2013: 23). Demografik yönden üstünlük sağlayan nüfus direkt kültürel zenginliğe de etki etmektedir. Sahip olunan kimlik ve aidiyet duygusu sabit güçleri aktif güç ögesine dönüştürerek, sosyolojik, psikolojik, ekonomik ve siyasi alanlarda da görev üstlenmektedir (Davutoğlu, 2013: 23).

Bu kapsamda "Türk İş birliği ve Kalkınma İdaresi Başkanlığı" (TIKA) kurumsallaşmış bu uygulamalara bir örnektir. "4668 sayılı yasa" gereği, TIKA; Türk dilini konuşan devletler ve Türkiye'ye komşu devletler başta olmak üzere, gelişme yolundaki devletlerin ilerlemelerine katkı sağlamak, bu devletlerle iktisadi, teknik, ticari, kültürel, sosyal ve eğitim alanlarında iş birliğini programlar ve projeler vasıtasıyla modernleştirmek gayesiyle oluşturulmuş çok önemli bir kurumdur.

### 2.3.4. Siyasal Faktörler

Bir devletin dış ve iç yönetim siyaseti (politika) yumuşak gücün olmazsa olmaz potansiyel kaynaklarından. Türkiye'nin yumuşak gücünü kullanmasına zemin yaratan en önemli hususlardan biri, belki de en önemlisi İslamiyet'i kabul etmiş bir devlet olması, halkının çoğunluğunun Müslüman olması ile birlikte laik bir yönetim şekli olan seküler demokrasiyi kabul etmesidir. Ahmet Davutoğlu'na göre "Türkiye'nin yumuşak gücünün varlığının en güçlü sebebi demokrasisidir. Türkiye'nin Jeopolitik konumu itibarıyla Asya ve Avrupa arasında yer alan bir coğrafyada bulunması ve aynı zamanda İslam ve Hıristiyanlığın da birleştiği noktada yer alması dolayısıyla, demokrasiyle yönetilmesi, seküler bir kimlik ve

liberal bir ekonomiye sahip olmasının yanı sıra, dininin İslam olması, yumuşak gücünü arttıran önemli faktörler arasında yer almaktadır. (Davutoğlu, 2013: 24).

Samuel Huntington'un medeniyetler arası çatışma düşüncesi Batı dünyası ve İslam dünyası arasında önlenemez bir çatışmanın yaşanacağını ifade eden görüşün yaratıcısı olmuştur. Türkiye, demokratik bir düzen ve seküler bir yapının Müslüman bir halkla bir arada düşünülebileceğinin yanında, aynı milletin, dünya siyasi arenasında barışı devam ettirme maksatlı, aktif ve yapıcı politik aksiyonlarının olabileceğinin de delili olmuştur. Türkiye bu ekseninde diğer Müslüman devletlere emsal olması, uygarlıklar çatışması görüşünün tam zıttının gerçekleşebileceğini göstermektedir. Amerika Birleşik Devletleri'nde 11 Eylül 2001 tarihinde gerçekleşen saldırıların peşinden, dünyanın küresel terörizm ile savaşının, tartışılmaya başlanması, İslam devletlerinde demokratik yönetimlerin oluşturulması gerekliliği üzerinde tartışmaları başlatmıştır. 11 Eylül 2001 tarihinden sonra Türkiye farklı bir önem kazanmış, jeopolitik yeri ve pozisyonu ile batı ile uyumlu değerleri, çok daha fazla fark edilir olmuştur. Türkiye'de 1990'lı yıllarda tek yanlı takip edilen politikanın kademeli olarak bırakılmasının ardından, 11 Eylül de gerçekleşen saldırılar, Türk dış politikasının kapsamında ve yeniden değişime uğramıştır.

Her devlet gibi Türkiye de siyasi maksatlarına varabilmek için değişik politikalar izlemektedir. Türkiye güç kullanımını da barındıran politikaları bulunan bir devlettir. Önceki konularda ifade edilen örneklerde de belirtildiği gibi Türkiye'nin sert güç kullanma yoluna başvurarak maksadına ulaştığı olaylar da vardır (Ümit, 2011). Türkiye'nin bölgesinde bulunan refaha ve barışa destek olduğu bu uygulamalar Türkiye'nin dünya devletleri ve bölge ülkeleri gözündeki görünümünü pozitif yönde etkilemiştir (Başlar, 2001: 43-47).

Bunlar Türkiye'nin diğer aktörlerinin nazarında sempati kazanmasını sağlayan ve haliyle Türkiye'nin yumuşak gücüne artışı olan örneklerden bazılarıdır. Türkiye'nin eski dönemlerde olduğu gerçekleştirdiği ve yumuşak gücüne de pozitif yönde etki eden politikalarının benzerlerini halen gerçekleştirdiği de ifade edilebilir. Bu ekseninde, Türkiye'nin hem barış eksenli bir dış siyaset takip eden bir oyuncu olduğunu onaylaması, hem de bu uygulamalarla diğer devletlerce takdir topladığını ifade eden bir örnek olarak Türkiye'nin "Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi" ne geçici üye olarak seçilmesi sayılabilir. Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi mensubu devletlerin oyları ile bu göreve kabul edilen Türkiye'nin bu üyelik ile devletler arası münasebetlerde güvenliğe ve barışa destek veren bir devlet olarak görüldüğü onanmıştır.

Soğuk Savaş sonrası dönemde Dışişleri Bakanlığında kayda değer gelişmeler yaşanmış ve teşkilatta yapısal reformlar yapılmıştır. Bu dönemde ortaya yeni devletlerin çıkmasıyla birlikte dış misyonların sayısı da doğal olarak artmıştır. 1924'de 39 dış temsilciliği olan Türkiye, 2017'de 135 Büyükelçilik, 13 Daimî Temsilcilik, 86 Başkonsolosluk, 1 Konsolosluk Ajanlığı ve 1 Ticaret Ofisi olmak üzere toplam 236 misyona sahiptir (Dışişleri Bakanlığı, 2017). Bunun yanında Kamu Diplomasisi Koordinatörlüğü (KDK), Türk Dış Politikasında yumuşak güç uygulamaları ve kamu diplomasisi faaliyetlerinin belli bir misyon ve vizyon çerçevesinde koordineli bir biçimde yönetilmesi amacıyla 30 Ocak 2010 tarihli ve 27478 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan "2010/3 sayılı Başbakanlık Genelgesi" ile oluşturulmuştur (T.C. Başbakanlık Kamu Diplomasisi Koordinatörlüğü, 2018). Bu durum Türkiye'nin artan siyasi ve

ekonomik gücüne paralel olarak ülkeler üzerinde nüfuzunu arttırma çabası olarak değerlendirilebilir. Esas itibarıyla bu yaklaşım Türkiye'nin statik bir dış politika anlayışı yerine pro-aktif bir dış politika izleyeceği mesajı vermesi bakımından da önemli bir yaklaşıma karşılık gelmektedir.

### 2.3.5. Dünya Konjonktürü ve Yumuşak Gücün Artan Önemi

Günümüz dünyasında teknolojik gelişmeler bilim alanındaki ilerlemeler sert güç kullanımını azaltmış bu şekilde güç dengesi değişmeye başlamıştır. Artık sadece silah gücü ve parasal unsurlar değil, anlaşmalar, ikna yöntemleri, gündem yaratma gibi kaynaklarında kullanıldığı döneme girilmiştir. Bu gelişmeler sonucunda sosyal yaşamlarda değişmiş, artık savaşın yerini, refah artırıcı önlemler almaya teşvik etmişlerdir. Sert güç kullanımı ülkelerin ekonomisini olumsuz yönde etkilemesi nedeni ile artık, yumuşak güç kullanımı daha popüler duruma gelmiştir. Sert güç uygulamasının ekonomik ve toplumsal sonuçları ağırlaşmıştır (Maximiliano, Power, 2006).

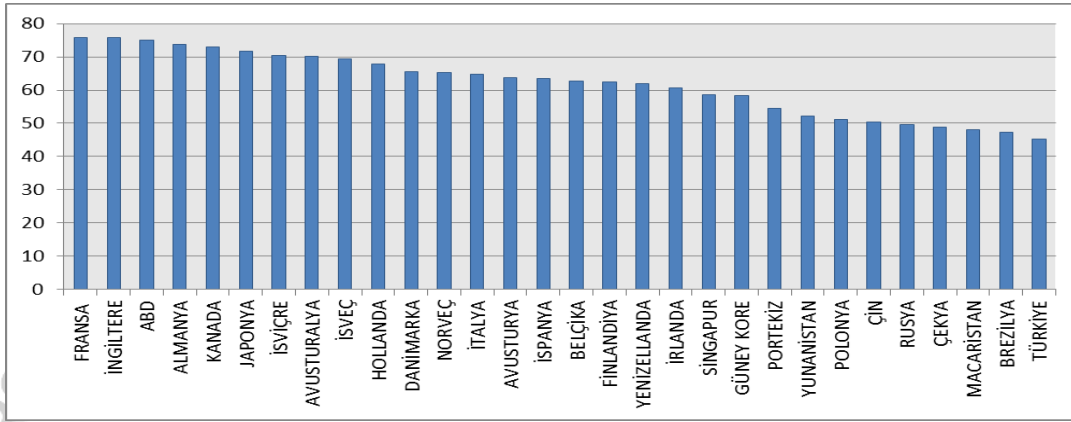
Monocle dergisinin 2012 yılında yayınladığı 3. yumuşak güç sıralamasında ilk 10 sırayı İngiltere (Birleşik Krallık), ABD, Almanya, Fransa, İsveç, Japonya, Danimarka, İsviçre, Avustralya ve Kanada alırken, Türkiye de 20. sırada kendisine yer bulmuştur. (Soft Power Survey, 2012)

**Tablo 4.** 2012 Yılı Monocle Dergisi Tarafından Yayımlanan En Fazla Yumuşak Gücü Uygulayan Ülkeler (Soft Power Survey, 2012)

Rank	Country
1	United Kingdom ▲
2	United States ▼
3	Germany ▲
4	France ▼
5	Sweden ▲
6	Japan ▲
7	Denmark ▲
8	Switzerland —
9	Australia ▼
10	Canada ▼
11	South Korea ▲
12	Norway ▼
13	Finland ▲
14	Italy ▲
15	Netherlands ▼
16	Spain ▼
17	Brazil ▲
18	Austria —
19	Belgium —
20	Turkey ▲

2017 yılında yayınlanan "Global Yumuşak Güç Sıralaması" raporunda yumuşak güç kullanımında dünyadaki ilk 30 ülkeyi göstermektedir. Yumuşak güç 30 indeksi en geniş çevreli ve mukayeseli küresel yumuşak güç araştırması olma hedefindedir. Bu rapor nesnel doneler ile uluslararası alandaki verileri toplayarak küresel yumuşak güç bilgileri üzerine en düzgün verilerin yansıtma arayışındadır. Bu veriler nesnel boyutta ve tüm alanlarda toplanmaktadır. Nesnel bilgiler, idare, kültür ve eğitim gibi alanları içermekte ve indeksin %70'lik bölümünü kapsamaktadır. Anketler ise, gıda, elektronik mallar, yaşam bölgeleri ve

dış politikayı kapsamaktadır ve bu indeksin %30 unu oluşturmaktadır. (Portland, 2017: 11). Bu veriler doğrultusunda oluşturulan tablo aşağıda yer almaktadır.



**Grafik 1.** 2017 Yılı Yumuşak Güç İlk 30 Sıralaması (Portland 2017: 41-42)

Yukarıdaki indekse göre, Avrupa Birliğine bağlı çok sayıda ülke yumuşak güç kullanımında ilk 30 ülke içinde bulunmaktadır. Buna göre Fransa 2017 yılının en yüksek oranda yumuşak güç üreten ülkedir. Rapor ülkeler arasında değerlendirme yaptığı için Avrupa Birliğinin yarattığı yumuşak gücün kapasitesini değerlendirmede yetersiz kalmaktadır. Eksik bilgilere rağmen birlik üyesi ülkelerin yumuşak güçleri birleştirildiğinde diğer ülkelerin bu güce yaklaşması yok denecek kadar azdır.

Yeni Çağ'da en etkin güç araçları; ikna etme, karar değiştirebilme, gündem yaratma yetenekleridir. Teknolojik gelişmeler bilgiye ulaşmanın kolaylaşmasını sağladığından ülke politikalarında, hükümet dışı organizasyonlar daha çok etkili olmaya başlamışlardır. Ülke siyaseti ve uygulamaları başka devletleri ve kurumları değil, bütün toplumsal varlıkları değiştirmeye çalışmaktadır. Ayrıca bilgi akışı bu kadar geliştiğinden kişilerin kültürel iletişimleri daha kolay olmuş, kültür aktarımları da artış göstermiştir.

Üstün yumuşak güç yeteneklerine sahip olanlar, evrensel alanda rahat davranış sergileyebilir, istediğini yaptırabilirler, yeni gündemler oluşturabilirler. Bulduğumuz çağda bilgi de bir güç unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır. Bilgi ne kadar fazla ise güç o kadar artmaktadır.

### 3. Türk Dış Politikasında 2003- 2011 Yılları Arasında Ortadoğu'da Yumuşak Güç Uygulamaları

Ortadoğu olarak adlandırılan bölgenin genel kabul gören sınırları Türkiye, İran, Mısır ve Arap yarımadası arasında kalan bölgedir ve sayılan ülkeler dâhil bugün itibariyle 17 ülkeyi kapsar. Daha geniş kapsamlı Ortadoğu kavramı, mevcut ülkelerin dışında Asya'da Afganistan ve Pakistan'ı ve Kuzey Afrika'daki Mısır dışındaki diğer ülkeler ile Sudan'ı da kapsamaktadır. Genel olarak bölge 20. yüzyılı savaşlarla geçirmiştir ve 21. yüzyılda da bu durum artarak devam edecek gibi gözükmemektedir. Bu yüzden, Ortadoğu sık sık dünyanın kaynayan kazanı ve dünyanın kanayan yarası olarak tarif edilir. (Kılıçoğlu ve Yılmaz, 2016: 88)



Bölgenin önemini vurgularken ekonomik açıdan petrol ve doğalgazın, jeo-stratejik açıdan suyollarının ve kanalların etkisi vurgulanır. Bu önem dinî açıdan da kutsal şehirler kabul edilen Mekke Medine ve Kudüs'tür. Kudüs'ü diğer ikisinden ayıran husus kutsallığının her üç semavi din açısından geçerliliğidir. Bölgenin güncel analizinde, ABD ve Rusya Federasyonu'nun adı çokça geçiyor olsa da eski aktörler olan Fransa ve Birleşik Krallık'ın bölgeye ilgisi hiç azalmış değildir. Bu hem iktisadî hem siyasî hem de kültürel kontrol açısından geçerlidir.

Diğer taraftan Türkler, bin yıldan fazla bir süredir bu bölgede yaşamaktadırlar ve Türkiye ile bölge halkları arasında kuvvetli dinî, kültürel ve tarihî bağlar vardır. Türkiye üç Ortadoğu ülkesi ile sınır komşusudur; bu yüzden bölgede istikrar Türkiye için hem güvenlik çıkarları açısından hem de ekonomik açıdan oldukça önemlidir. Bu bakımdan Türkiye açısından Ortadoğu asla ve asla göz ardı edilemeyecek bir bölge durumundadır. Dolayısıyla Türkiye özellikle son 15 yıllık süreçte Ortadoğu'da meydana gelen her türlü değişime doğrudan veya dolaylı olarak etki etmiştir.

### 3.1. Türk Dış Politikasında 2003-2011 Arası Dönemde Ortadoğu

Dış politika konusunda Türkiye 2002 yılından sonrasında, "Balkanlardan Ortadoğu'ya ve Orta Asya'ya kadar uzanan yaygın bir coğrafyada, barış ve istikrarı sağlayıp korumak; özgürlük, çoğulculuk, iyi yönetim, insan haklarına saygı, hukukun üstünlüğü ve demokrasinin hâkim olduğu bir refah ortamı oluşturmak üzere, Türkiye'yi Avrasya'nın en önemli aktörlerinden biri haline getirme amacıyla olmuştur" (Davutoğlu, 2010: 36). Bu bakımdan söz konusu dönemin esasında Türkiye'yi bölgesinde yükselen bir güç ve cazibe merkezi haline getirdiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Türkiye bu dönemde genel olarak Ortadoğu coğrafyasındaki bunalımlarda güven veren bir uzlaştırıcı görevi üstlenerek mezhepsel ve etnik gruplar arasında dengeli münasebetlerin sağlanması için gayret göstermiştir. Diğer taraftan, Suriye-İsrail arasındaki krizlerde arabulucu olmuş ve Suriye-Irak arasında da problemlerin giderilmesi noktasında uzlaştırma çalışmaları yapmıştır (Arab Public Opinion Poll, 2011). Bunun yanında Türkiye İran nükleer krizinin diplomatik yollarla çözülmesi maksadıyla aktif bir siyaset yürütmüştür. Direnişe destek veren Iraklı Sünni grupların siyasal karar alma süreçlerine dâhil edilmesine katkıda bulunan Türkiye, bu grupların Irak'ın yeniden yapılanmasında önemli rol oynayacağını savunmuştur (Zengin, 2010: 265-271).

Diğer taraftan, bu dönemde Irak'ta yaşanan siyasi değişiklikler Türkiye'nin Ortadoğu'daki planladığı dış politikasında değişimin en önemli göstergesidir. Türkiye'nin sınır güvenliği ve PKK ile mücadelesindeki kararlılığı ve duyarlılığı sebebi ile özellikle Kuzey Irak ile olan ikili ilişkilerde tansiyonun yükseldiği dönemler olmuştur. Türkiye 1991 yılında yaşanan 1. Körfez Savaşı'ndan hem ekonomik anlamda hem de güvenlik açısından ciddi şekilde etkilenmiştir. Savaş döneminde askeri hava üslerini Amerika'nın kullanımına sunan dönemin Cumhurbaşkanı Turgut Özal bu karar ile ABD'ye desteğinin belirtmiştir. Fakat bu karar ile Türkiye, Irak'ta özerk bölge oluşmasına destek olmuştur. 90'lı yıllar Türkiye'nin Irak ile ikili ilişkilerde en verimsiz olduğu yıllar olmuştur. Tabii bu durum hem terör örgütleri ile mücadelede hem de ekonomide Türkiye'ye olumsuz şekilde yansımış ve yeni maliyetler oluşmasına neden olmuştur. Daha yakın döneme gelindiğinde Türkiye'nin Ortadoğu'daki

dönüm noktası 1 Mart Tezkeresi ve Amerika'nın Irak'ı işgali olmuştur. Türkiye'nin 1 Mart Tezkeresindeki tavrı sonrasında ABD ve Irak ile ikili ilişkilerde zorlu bir dönem yaşanmıştır. (Özcan, 2010).

Türkiye'de oluşan algı, Amerika Birleşik Devletleri'nin ve Kuzey Irak Bölgesel Yönetiminin terör örgütüne destek verdiği ve Türkiye'nin mücadelesine destek olmadığı yönünde artmıştır. Ayrıca Kuzey Irak'ta özerk bir Kürt devletinin kurulma endişesi de giderek artmıştır. Türkiye bu endişe üzerine bölgede yaşayan Türkmenler ile bölgede etkin bir rol üstlenmeye çalışmıştır. 5 Kasım 2007 yılında yapılan protokol Türkiye ABD arasında terör örgütü PKK ile mücadele ve Irak'ın güvenliği konularında karşılıklı görüş birliği sağlanmıştır. Bu protokolle birlikte Türkiye'nin Irak sınırındaki güvenlik endişeleri büyük ölçüde giderilmiş ve Kuzey Irak Bölgesel Yönetimi ile diplomatik ilişkilerin boyutu genişlemiştir (Kirişçi, 2010: 6).

### 3.1.1. Suriye-İsrail Arasındaki Sorunlarda Türkiye'nin Arabulucu Rolü

Türkiye'nin İsrail ve Suriye ile münasebetlerinin ve iki devlet arasında oynadığı üçüncü taraf rolleri bir hayli inişli çıkışlı bir seyri bulunmaktadır. Suriye 1990'lı yılların sonlarında Türkiye'nin neredeyse savaş pozisyonuna gireceği bir devletken, İsrail zaman aralığında Türkiye'nin üst seviye stratejik ve askeri iş birliği içinde bulunduğu bir devlettir. 90'lı yılların sonlarına doğru Türkiye'nin Ortadoğu vizyonu, Amerika Birleşik Devletleri ve İsrail temelinde biçimlenmekteydi. Türkiye'nin İsrail'le münasebetlerindeki pozitif konjonktürün Oslo Barış Görüşmeleri'ne de kayda değer faydası olmuştur.

Türkiye, 1996-1997 yıllarında, İsrail'le istihbarat paylaşımı, askeri eğitim, askeri sanayide iş birliği hususlarını da ihtiva eden anlaşmalar yapmıştır ve bu anlaşmalar Ortadoğu bölgesinde yer alan Arap devletleri arasında endişelere sebep olmuştur. İsrail'le Türkiye arasındaki yakın münasebetler 2002 yılı sonrasında da sürmüştür. Türkiye hem İsrail hem de Suriye ile kurduğu iyi ilişkiler neticesinde, bir taraftan Suriye'nin uluslararası camiadan dışlanmasını önlemeye çaba gösterirken diğer taraftan da bu iki devletin problemlerinin görüşülmesi için adil bir ortam meydana getirmeye ve diyalogu devam ettirmeye gayret etmiştir.

Türkiye, genel olarak 2000 yılı sonrasında Suriye'nin uluslararası platform ile ilişkilerini kuvvetlendirmiştir. Türkiye'nin İsrail ile ilişkileri ise "İkinci İntifada"nın 28 Eylül 2000'de patlak vermesinin ardından kademeli olarak olumsuz yönde seyretmiştir. Bülent Ecevit, İsrail'in 2002'deki "Cenin Mülteci Kampı" saldırısını "soykırım" olarak tanımlamış (Radikal, 2002). "Başbakan Erdoğan ise İsrail'in Filistinlilere aşırı güç kullanımını "devlet terörü" olarak belirtmiş ve İsrail'in Lübnan'ı işgalini "gayri meşru" ifade etmiştir. 2008 yılında gerçekleşen Gazze saldırıları, Başbakan Erdoğan'ın Davos'ta İsrail liderine çıkışı ve Mavi Marmara olayı, Türkiye'nin arabuluculuk konumunu zayıflatmıştır. Fakat Türkiye bu süreçte önemli roller oynamıştır. Türkiye, Suriye ve İsrail ilişkisini Beşar Esad'ın 2004'deki ziyaretinin ardından ikincil kanallardan sürdürmeye başlamıştır" (Altunışık, 2008: 381).

Türkiye yumuşak güç kullanarak Ortadoğu'da elde ettiği başarılı dış politika uygulamasını Suriye'nin Arap Baharı sürecindeki sert güç kullanımına karşı kullanmaya çalışmıştır. Elde edilen başarının özgüveni ile Başbakan Recep Tayyip Erdoğan ve Dışişleri

Bakanı Ahmet Davutoğlu nezdinde Suriye'nin mevcut Esad yönetimine karşı tavır alınmış; Türkiye tavrını Esad yönetiminin en kısa zamanda görevinden uzaklaşacağı öngörüsü yönünde belirtmiştir. Fakat Türkiye'nin bu tavrı Suriye ve Ortadoğu serüveninde özellikle Suriye ile ilişkilerini olumsuz yönde etkilediği gözükmemektedir. Türkiye en üst seviye makamlarca Suriye'yi sert güç politikasından vazgeçmesi için ve gerekli adımlarının atılması konusunda uyarıda bulunmuş, ancak bu uyarıların hiçbiri Esad yönetimi tarafından dikkate alınmamıştır. Bu durum açıkça toplumsal bir meydan okuma olarak algılanabilir. Esad ve yönetimi tüm uyarıları dikkate almadıkça Türkiye'nin söylemleri daha da sertleşmekte, ancak söylem ile uygulama birbirini tutmadığı için kamuoyunda Türk dış politikasının tutarsız olduğu izlenimi ortaya çıkmaktadır. Dış politikada söylem olarak, "aslan kesilen" Türkiye'nin fiiliyatta tek başına Suriye'deki karışıklığı çözemeyeceğini geç de olsa görmüş olduğunu söylemek mümkündür.

### 3.1.2. İsrail Filistin Sorununda Türkiye'nin Tutumu

Türkiye Filistin sorununda temel olarak devlet veya devlet dışı tüm ilgili ve meşru taraflar siyasi müzakere süreçlerine dâhil olmadan gerçekçi ve kalıcı bir uzlaşmaya varılamayacağı ön kabulü ile hareket etmiştir. Esas itibarıyla bu dönemde Türkiye'nin Filistin sorununda izlediği politika yumuşak güç unsurları ile izah edilebilecek bir yaklaşıma karşılık gelirken bu politikanın İsrail üzerinde ise bir karşılığı olmadığını ifade etmek mümkündür. Zira İsrail, Türkiye'nin her türlü yapıcı rolüne ve Hamas üzerindeki etkisine rağmen Dökme Kurşun Harekatı'na engel olamamış ve yumuşak güç uygulamasından bir netice alamadığı görülmüştür.

### 3.1.3. Kuzey Irak Üzerinde Türkiye'nin Yumuşak Güç Etkisi

Amerika Birleşik Devletleri'nin Irak'a müdahalesinde Türkiye'nin sergilediği davranış ve bölgede barışın oluşmasına yönelik arabuluculuk girişimleri, ortak tarih ve ortak kültür perspektifiyle oluşturulan yakınlaşma ve iş birliği adımlarını hızlandırmıştır. 2003-2005 yılları arasında Türkiye'nin Irak'a yönelik güvenlik endişelerini şekillendiren faktörlerden biri de Musul ve Kerkük'ün tartışmalı statüleridir. Bu bağlamda söz konusu bölgelerde yapılacak bir oldubittiye Türkiye'nin müsaade etmeyeceği yönündeki açıklamalar TBMM'nin Irak'a olası bir operasyon için TSK'ya izin veren yasayı çıkartması ile desteklenince ilişkiler önce gerilmiş ardından bu tezkerenin kullanılmaması yönündeki ifadeler ile yumuşamıştır. Geçici Hükümet Konseyi Dönem Başkanı sıfatıyla Türkiye'yi ziyaret eden Talabani, Türkiye'nin Irak Kürtlerinin komşusu ve güvenliğini sağlayan ülke olduğunu ve Türkiye'nin düşmanının onların da düşmanı olduğunu belirtmiştir. Bu geçiş sürecinde Barzani'nin sergilediği tutum Ankara ile Erbil arasında zaman zaman gerilmelere sebep olmuştur. Barzani, Irak'ta şehirler temelinde federal sistemi istemediklerini, bunun yerine etnik ve dinsel temelli bir federasyonun gerektiğini, Musul ve Kerkük'ü kapsayacak federatif yapının petrolü de kontrol etmesi gerektiğini ifade etmiştir. Bu durum ise ilişkileri yeniden dip noktaya geriletmiştir. Bu yaklaşım sonrasında bir araya gelen Türkiye, Suriye ve İran etnik temelli federasyona karşı olduklarını belirtmiştir. (Demiryol ve Pekşen, 2018: 137).

Ankara'nın Irak'a olan yaklaşımında görülen değişim, Türk dış politikasında yaşanmakta olan güvenliğe dayalı bir yaklaşımın ortaya çıkışının hem bir yansıması hem de önemli bir unsuru olarak değerlendirilebilir. (Aras ve Karakaya, 2008: 471-473) Siyasi karar

alma süreçlerinde yaşanan değişimler ve ulusal güvenlik algısında yaşanan değişim, bu dönemde Ankara'nın Irak başta olmak üzere bölgesindeki pek çok aktör ile yeni bir düzlemde siyasi ilişkiler kurmasına ortam hazırlamıştır. Özel olarak enerji, genel olarak da ekonomik entegrasyon söz konusu yeni dış politika yaklaşımının temel pratik unsurunu teşkil etmiştir. (Kutlay, 2011: 69-71)

2007-2014 dönemi Türkiye-İKBY ilişkilerinin kısa tarihinin en parlak dönemidir. Buna karşılık yine aynı dönem Irak merkezi hükümeti ile yaşanan en kötü dönem olarak tarihe geçecektir. İKBY'ye yönelik çok sayıda yatırım yapılmış ve petrol işletmeleri konusunda birçok imtiyaz elde edilmişken, enerji kaynaklarının geliştirilmesi ve dünya pazarlarına ulaştırması konusunda yapılan anlaşmaların Irak anayasasına ters düşmesi nedeniyle hem Ankara-Bağdat hem de Erbil-Bağdat-ilişkileri gerilimlere sahne olmuştur. (Aras ve Karakaya, 2008: 471-473)

Kuzey Irak Bölgesel Yönetimi açısından bakıldığında Türkiye, dünyanın gelişmiş tüm ülkelerinde piyasaya arz edilen kalitede mal ve hizmet üretebilmekte ve bunları ihraç edebilmektedir. Sağlıktan, eğitime, turizmden hizmet sektörüne kadar geniş bir yelpazede hizmet verebilen cazibe merkezi bir ülke konumundadır. Tüm bu özellikler Türkiye'nin çoğu zaman göz ardı edilen yumuşak gücünün göstergeleridir. Zira Türkiye, serbest bölge uygulamaları, karayolu ulaştırması ve gümrük hizmetleri sağlama noktasında Kuzey Irak Bölgesel Yönetimi için vazgeçilemeyecek stratejik öneme sahip bir konumdadır. Nitekim bölgenin halihazırda dış dünya ile karayolu ve havayolu bağlantılarının çoğu Türkiye üzerinden yapılmaktadır. Türkiye'nin jeopolitik konumu, İran ile Arap devletleri ve Kuzey Irak Bölgesel Yönetimi arasındaki mevcut sürtüşmeler dikkate alındığında bu durum Türkiye'nin önemini açıkça ortaya koymaktadır. (Aydın, Özcan ve Kasapoğlu, 2007: 84-85)

Türkiye'nin Kuzey Irak üzerinde her açıdan bir yumuşak güç etkisi bulunmakla birlikte bu gücün başarıya ulaşması her zaman söz konusu değildir. Dolayısıyla Türkiye'nin yumuşak gücünün başarılı olabilmesi için Kuzey Irak'ın Türkiye açısından sadece güvenlik tehdidi olarak görülmekten vazgeçilmesi ve bölge halkının isteklerinin doğru bir biçimde incelenmesi gerekmektedir

### 3.2. Türkiye'nin Ortadoğu Politikasına Yön Veren Başlıca Faktörler

Türkiye'nin 2003 sonrası dönemde, Ortadoğu'daki artan sorunlarla yakından ilgili olması ve aktif, uzlaştırıcı dış politika sürdürmesi, siyasi ve ekonomik dönüşümünün Ortadoğu ülkeleri nezdinde bir başarı olarak görülmesi ve kültürel etkisinin bir sonucu olarak bölgede artan çekiciliği, Türkiye'yi adeta bir cazibe merkezi haline getirmiştir. Bunun yanında Türkiye'nin genel olarak Dış Politikasında özelde ise Ortadoğu'da izlediği politikalarda bazı önemli noktaların vurgulanması gerekmektedir. Türkiye'nin, kendisine komşu ülkelerle sıfır sorun, çok yönlü dış politika, demokrasi-güvenlik arasında denge sağlamak, çevre bölgelerde istikrarı tesis etmek gibi prensiplerle takip ettiği dış politikanın, çevre ülkelere örnek teşkil etmesi de Türkiye'nin bölge üzerindeki yumuşak güç etkisine olumlu katkılar sunmuştur.

Türkiye, 2003-2011 arası dönemde genel olarak "Ortadoğu'daki komşularıyla daha iyi ilişkiler geliştirmeyi başarmış ve bölgeye yönelik söylemlerinde diyalog, iş birliği ve karşılıklı ekonomik bağımlılık gibi kavramlara öncelik vermiştir. Bu yeni dış politika girişimleri ahlaki

bir otoriteye sahip olmanın işareti ve meşru bir gücün yansıması olarak görülmüş, dolayısıyla Türkiye'nin Ortadoğu'daki çekiciliğini artırmıştır" (Altunışık, 2011). Bu kapsamda 2003-2011 döneminde Türkiye'nin Ortadoğu politikasına yön veren başlıca faktörler aşağıda anlatılmaya çalışılmıştır.

### 3.2.1. Komşularla Sıfır Sorun Politikası

Türkiye sınırlarına komşu olan ülkeleri potansiyel düşman olarak gören anlayışın tersine komşu ülkelerle olan sorunları azami düzeye indirmek şeklinde özetlenebilecek olan bu yaklaşım AK Parti döneminin en tartışılan dış politika prensibi olmuştur. Bu prensip "Türkiye'nin etrafı sürekli düşmanlarla çevrilidir" psikolojisinden ve buna bağlı gelişen savunma refleksinden kurtulup, sınır komşuları ile ilişkilerini olumlu yönde geliştiren bir ülke olma" fikri üzerine inşa edilen bir anlayışı ifade etmektedir." (Davutoğlu, 2013)

Bu nedenle, söz konusu dış politika prensibi ile Türkiye'nin sınır komşularıyla mevcut sorunları kabullenip bunların çözülmesi amaçlanmaktadır. "Bu dış politika ilkesinin en temel amacı, Türkiye'nin etrafında bir istikrar kuşağı oluşturulmasıdır. Diğer dış politika ilkeleri ile doğrudan bağlantılı olan komşularla sıfır problem anlayışı altı temel unsur üzerine inşa edilmiştir:"

- ✓ Her kişi için eşit güvenlik
- ✓ Ekonomik uyum
- ✓ Farklı kültürlerin uyum içerisinde birlikte yaşaması
- ✓ En yüksek seviyede siyasi ortaklığın oluşturulması
- ✓ En yüksek seviyede bölgesel bilinç (Çünkü aynı bölgeyi paylaşan uluslar aynı kaderi de paylaşmış oluyorlar)
- ✓ İstikrar ve gelişme ile güvenlik iş birliği ilişkisinin olumlu şekilde gelişmesi

Arap Baharı'nın ortaya çıkmasıyla, Ortadoğu bölgesiyle ve özellikle Suriye hükümetiyle kopan ilişkiler sebebiyle komşu ülkelerle sıfır sorun politikası kesintiye uğramış, lakin bu süreçte daha fazla anlam kazanan Türkiye'nin Ortadoğu'daki yumuşak gücü, farklı bir boyut kazanmıştır. Türkiye ve Suriye arasındaki karşılıklı münasebetler iki ülke arasında gerçekleştirilen karşılıklı ziyaretlerin peşinden ekonomik alandaki iş birliği ile daha da ilerletilmiştir. Bunun akabinde politik münasebetlerin ilerlemesi, iktisadi iş birliğinin politik iş birliğine dönüşmesi iki devletle yakın münasebetler geliştirerek karşılıklı iş birliğini de sürdürmüşlerdir. Suriye Türkiye ilişkileri günümüze kadar problemlerle, meselelerle gelmiştir ve problemler birçok alanda bugün de artarak devam etmektedir. İlişkiler 2002-2010 arasındaki dönemde iyi ilişkiler gibi görünmüş olsa da Arap Baharı sonrası dönemde ilişkiler kötüleşmeye başlamış, kendini savaş ortamına bırakmıştır.

Adalet ve Kalkınma Partisi 2010 sonrasında izlemiş olduğu dış politika ile başta Suriye olmak üzere birçok Orta doğu ülkesi ile ilişkileri gerilemeye başlamıştır. Türk dış politikasının dönüşümünü, AK Parti'nin komşularla sıfır sorun politikasından sıfır komşuya dönüşmesi, Suriye sorununda izlemiş olduğu politika sonucunda güven duyulamayan ülke konumuna geldiği ve uluslararası arenada saygınlık kaybettiği gibi söylemler bulunmaktadır.

Sınıra komşu ve yakın bölgedeki ülkeler ile mevcut olan sorunları çözmeyi hedefleyen bu ilke birçok yönden eleştiriye uğramaktadır. Fakat en çok eleştirildiği nokta ilkenin totaliter bir yapıda olmasına gelmiştir. Yani tüm komşulara ve gelişmelere bir bütün olarak bakılması ideal bir hedef olsa da reel politik açısından büyük sorun oluşturmaktadır. Bu nedenle eleştiriler "bir ülkeyle sorunları çözmenin başka bir ülkeyle sorunlara yol açabileceği, bu nedenle bütün çevre ülkeleri aynı kategoriye koyan bu politikanın "gerçekçi" olmadığı noktasında birleşmektedir.

### 3.2.2. Ortadoğu'da Düzen Kuran Ülke

Düzen kurucu rol kavramı, Türkiye'nin devletler arası ilişkiler ve uluslararası kurumlarda aktif bir şekilde rol almasını öngören bir rol-kimlik tanımlamasıdır. Soğuk Savaş yıllarında boy gösteren güç kutuplaşması içinde Türk dış politikası Batı dünyasının çıkarlarına ve beklentilerine göre hareket etmiştir. Zira Soğuk Savaşın son bulması ile birlikte uluslararası sistemde meydana gelen değişiklikler Soğuk Savaş yıllarında geçerli olan algılamaların yerine yeni dönemde alternatif ve uyumlu küresel ilişkiler geliştirmeye olanak tanımıştır. Dönemin Dış İşleri Bakanı Ahmet Davutoğlu bu durumu şu şekilde ifade etmektedir; "Artık iki kutuplu bir dünyada yaşamıyoruz. Bunun anlamı bizim Rusya ile iyi ilişkilerimizin olması bunun Avrupa Birliği'ne bir alternatifi olduğu anlamına gelmemektedir." Bu ifadeden çıkarılan anlam, Türkiye tüm ülkeler ile iyi ilişkiler geliştirebilir ve geliştirilen bu ilişkiler bu aktörlerin birinin diğerine tercih edildiği anlamına gelmemektedir. Dolayısıyla Türkiye sınırlarının diğer tarafında ve mevcut fiziksel uzaklığa rağmen mevcudiyetini ve etkisini hissettirebileceği alanları keşfetmek istemektedir.

Dış politikada hareketliliği elde edebilmek için olumlu bir diplomasinin izlenmesi gerekmektedir. Bu ilkeye göre, sorunların oluşmasını beklemeden, sorun yaratabilecek alanlara müdahalede bulunmak ve tarafları en kısa sürede ortak bir noktaya getirmek için çaba sarf edilmesi gerekmektedir. "Önemli olan sorunlar çıkmadan olaya müdahil olmaktır. Özellikle Türkiye'nin çevresi Balkanlar, Kafkaslar, Ortadoğu sorunların her daim sürdüğü bir coğrafyadır. Bundan dolayı Türkiye olası muhtemel sorunların önüne geçerek hem ülke içi durumu hem de bölgesel politikalar açısından istikrar ve güven sağlama açısından önemlidir. Bu bölgelerde çıkan problemlere Türkiye'nin gözünü kapama lüksü yoktur. Yani Türkiye reaksiyoner değil aksiyoner bir dış politika izlemelidir. Davutoğlu'nun ok-yay prensibi de bu noktada çok önemlidir. Türkiye coğrafyasında olan bir ülke Asya'ya doğru yayını ne kadar gererse, okunu Avrupa'ya doğru o kadar hızlı atar, anlayışına sahip bu prensip Davutoğlu doktrinini anlatan güzel bir örnektir" (Davutoğlu, 2010).

### 3.2.3. Türkiye'nin Yeni Ortadoğu Politikası: "Vizyoner Dış Politika"

İsmail Cem ile başlayan Türk dış politikasında "revizyon" 2000'li yıllarda artarak devam etmiştir (Gözen, 2005: 41-58). "Bu dönemde yeni kurulmuş olan iktidarın önde gelen isimleri ve Başbakan Recep Tayyip Erdoğan, Türk dış politikasının belirli bir vizyona dayandığını ifade etmişlerdir. Bu vizyon, Türkiye'nin tarihsel, ekonomik, jeopolitik ve demografik yapısı itibarıyla uluslararası sistemde merkezi bir role sahip bulunması gerektiği savına dayanmaktadır" (Davutoğlu, 2004; Davutoğlu, 2008).

Bu bağlamda Başbakan Recep Tayyip Erdoğan, 2005 yılı Şubat ayında şu cümleleri kullanmıştır:

*“Türkiye bu coğrafyanın periferisinde yer alamaz, merkez bir ülkedir. Türkiye artık sadece bölgesel güç olarak tanımlanamaz, bu tarihi dönemde küresel bir güç olma yolunda ilerlemelidir. Mevcut rotamızı küresel bir vizyonla, yeni dünya gerçeklerini göz önüne alarak bilinçli bir şekilde geliştirmek mecburiyetindeyiz”* (Tür, 2006: 157).

Bu yeni “vizyoner” politika, 2000’li yılların ilk yarısından itibaren Türkiye’nin Ortadoğu bölgesine olan yaklaşımını da biçimlendirmesinde etkili olmuştur. Bölgesel güvenlik ve iktisadi bütünleşmenin gerçekleştirilmesi Türk dış politikasının Ortadoğu vizyonunun en önemli ögesi olmuştur. Türkiye’nin “vizyoner” Ortadoğu politikası bazı kesimler tarafından Türkiye’nin yeni-Osmanlıcı politikası olarak nitelendirilmektedir. (Taşpınar, 2008). Türk elitler bu iddiayı kabul etmeyerek yeni bir dünya vizyonuna dayalı gerçekçi (reelpolitik) bir politika takip ettiklerini savunmaktadırlar (Erdoğan, 2011).

Bu prensip geleneksel Türk dış politikanın gerek küresel gerekse bölgesel ölçekli krizlere yönelik “bekle-gör” (wait and see) politikasına karşı Türkiye bu krizlerin oluşmasındaki süreçlerde ve özellikle çözümünde etkin bir rol alması gerektiğine ilişkin düzgüsel bir perspektiftir. Bundan önceki dış politika uygulamalarıyla karşılaştırıldığında Türkiye’nin “yeni” dış politika uygulamasının üzerine inşa edildiği temel “prensip” olarak tanımlanmıştır (Davutoğlu, 2009).

Bu “realist” ve “vizyoner” politika “ortak medeniyet” derinliği ile desteklenmektedir. Bu bağlamda sık sık ortak kültür, ortak tarih ve ortak değerler ifade edilmektedir. “Hatta bu sözde ortaklıklar o kadar ileri seviyededir ki Türk liderler Ortadoğulu mevkidaşları ile temalarında “dostluk” söylemini aşarak kardeşlik den dem vurmuşlardır. Türk yöneticiler aynı medeniyetin mensubu olmaktan ötürü Türkiye’nin Ortadoğu devletlerine karşı manevi sorumluluğu bulunduğunu savunarak Türkiye’ye liderlik rolü biçmişlerdir.” (Kardaş, 2011; 28-33).

### 3.3. Türkiye’nin Ortadoğu’da Yumuşak Güç Kullanımı

Türkiye’nin dış politika uygulamaları, Soğuk Savaş sonrası dönemin getirdiği yeni açılımlar nedeniyle, özellikle 2002 yılı sonrasında farklılıklar göstermiştir (Akbaş ve Tuna, 2012: 6). “Türkiye’nin zorlayıcı olmayan gücü Türk dış politikasında son yıllarda bölgede Türkiye için yeni bir rol tayin etmiştir. Statükocu ve güvenlik merkezli dış politika uygulamalarının aksine bölge politikasında Türkiye’ye pro-aktif, çok boyutlu bir rol biçmektedir” (Köse, 2014: 17). Bu noktada da “Türkiye’nin yumuşak güç perspektifi, sıkça vurgu yapılan, düşünsel planda akademisyenlerin ve aydınların, Türk dış politikasının yürütülmesinde uygulayıcıların dikkate aldığı bir yaklaşım olmuştur” (Akbaş ve Tuna, 2012: 9). Ayrıca 1980’li yıllardan bu yana “Türkiye’nin, her alanda gösterdiği değişim ve gelişim performansı yumuşak gücünün daha etkin kullanılması için yeni fırsatlar ortaya çıkarmıştır” (Altınay, 2008: 58).

Türkiye’den son dönemlerde daha aktif küresel dönüşümlerin ve yapıcı bir dış politikanın beklediğini düşünürsek, eski Dışişleri Bakanı Ahmet Davutoğlu’nun sıkça ifade ettiği gibi, yeni anlayışın “stratejik derinliği” sadece siyasi beceriyi değil aynı zamanda kimlik

ve ekonomiyi de kapsamı gerekiyordu. Her ne kadar Türkiye'nin 2003 yılına kadar komşularla sıfır sorun politikası bu yeni anlayışa yakın olsa da 2003 yılı Türkiye açısından Ahmet Davutoğlu'nun işaret ettiği yeni anlayışa yaklaştığı dönemin başlangıcını oluşturmaktadır. Bu yeni anlayışı ise özellikle Türkiye'nin eksen kaymasının tartışıldığı Ortadoğu coğrafyasına yönelik politikalarında görmek mümkündür. Çünkü Türkiye 2003 yılı öncesinde yüzünü daha çok Batı'ya dönmüş bir ülke iken 2003'ten sonra Türkiye'nin eksenini daha çok Ortadoğu merkezli olmuştur. 2002 yılından sonraki süreçte Türkiye'nin elde ettiği ekonomik ilerlemeyle birlikte dış politikada yumuşak güç kullanımı yeni bir akım haline gelmiştir. Bu akım kısa dönemde Türkiye açısından arzu edilen neticeyi vermese de uzun dönemli bir yatırım olarak görülebilir. Üzerinde konuşulan yumuşak güç kullanımı ülkelere ve değerlere dayanan bir dış politika anlayışını hâkim kılarak Türkiye'yi küresel ölçekte bir cazibe merkezi haline getirmeyi amaçlamaktadır. (Kalın, 2010).

Türk dış politikası kimliğinin asli unsurlarını jeopolitik, modernite ve demokrasi, proaktif modeller oluşturmaktadır. "Bu kimlik, Türkiye'nin askeri ve siyasi becerisinden kaynaklanan tarihsel "sert gücü" ile tamamlanan başarılı bir Türk dış politikasındaki "yumuşak gücün" farkındalığını ve yükselen rolünü de kapsamaktadır. Etki alanını genişletme yeteneği kadar "stratejik derinlik" de sert gücü ve yumuşak gücün gerekliliğini de ön plana çıkartmaktadır. Buradan çıkarılan anlam güvenlik ve demokrasi, ekonomi ve kültürel kimlikle tanımlanan dış politika oluşum sürecinin belirgin kaynakları olarak bir arada olmasıdır. Öyle ki "Türk dış politikasının yumuşak güç vasfı, yeterince çok kültürlü, demokratik ve çoğulcu olamasa da Türkiye'nin modernite içindeki ilginç ve kayda değer yolculuğundan; sağlam ve derin olamasa da siyasal anlamda demokrasiye bağlılığından; insani gelişim açısından kendini yeterince başarılı kılamasa da ekonomik dinamizminden ve yeterince realist ve etkili olamasa da proaktif, sorun-çözücü ve diyalog temelli iyi komşuluk ilişkilerine dayalı diplomasisinden kaynaklanmaktadır" (Kalın, 2010).

## Sonuç

Son 30 yılda Uluslararası İlişkiler disiplinin en önemli tartışmalarından biri olan yumuşak güç uygulamalarının çok olması ve etkinliğinde yaşanan değişime de katkı sağlamaktadır. 1990'lı yılların başında Joseph S. Nye, Jr. Amerikan gücünün azalmadığını aksine devam ettiğini göstermek ve bu egemen güç konumunu nasıl devam ettirebileceğini kanıtlamak için yaptığı çalışma ile varlığı bilinen ancak adı konulmayan bir kavramı ön plana çıkarmış ve yumuşak güç olarak tanımlanmıştır. Joseph S. Nye, yumuşak güç kuramını net biçimde ortaya koymamış yalnız kuramlaştırmak için yumuşak güç ve sert güç kaynakları olarak ayrımı yapıldığında anlam karmaşalarına yer vermektedir. Yumuşak güç uygulandığı bazı zamanlarda sert güç kaynaklarının kullanılabilirdiği, yumuşak güç kaynaklarının ise kimi zaman sert güç kaynağı olabildiğidir. Dünya siyasi tarihine bakıldığında devletlerin büyüme noktasındaki çabalarının yoğun olarak sert güç uygulayarak gerçekleştirmeye çalıştığı görülmektedir. Genel olarak; "bir devletin diğer devletlerin hayranlığını kazanabilme gücü" ifadesi ile tanımlarsak devlet yapısının ilk olduğu yıllardan beri, yumuşak güç kavramından bahsedilebilir. Kuramı, açıklamasıyla ve tanımı ile alakalı olarak düşünürler, ortak bir düşünceye sahip olmamalarına karşın, yumuşak gücün günümüzdeki değeri, gerçekliği ve kazanılmasının önemi konusunda aynı fikre sahip oldukları söylenebilir.



Türkiye 2003-2011 yılları arası dönemde yeni bir dış politika geliştirmiş, yeni bir dış politika vizyonu ile hareket etmiş, bu dönemde Ortadoğu da yumuşak güç unsurlarını kullanmaya çalışmıştır. Elde ettiği ekonomik ve siyasi başarılarla Ortadoğu da bir dönem cazibe merkezi haline gelirken özellikle Arap Baharı sonrasında bu cazibesini kaybetmeye başlamıştır.

Türkiye, çok uzun yıllar üç kıtada hüküm sürmüş bir imparatorluğun bakiyesi olarak, Balkanlar'dan, Afrika'ya oldukça geniş bir coğrafyada milyonlarca insan ile tarihsel ve kültürel bağlar edinmiştir. Söz edilen bu bağlar yumuşak gücün uygulanmasında Türkiye'ye çok önemli bir avantaj sağlamaktadır. Diğer yandan tüm dünya ülkelerinin yüzlerce yıldır gözünün üstünde olduğu coğrafyası, çıkar çatışmalarının son bulmadığı, güç mücadelesinin yoğun olduğu bir bölgedir. Bu noktada küresel egemen güçler ile sert güç mücadelesine girmek çokta gerçekçi görünmemektedir. Bu nedenle Türkiye açısından maksimum fayda elde etmek için yumuşak güç uygulamalarına ağırlık vermek en gerçekçi hareket olacağını söylemek mümkündür. Günümüz bilgi teknolojisi çağında sert gücü tercih etmek hem çok masraflı hem de uluslararası kamuoyunun tepkisini çekecek riskli bir davranış olarak görülmektedir. Gelineen noktada devletler çevrelerini geliştirmek için maliyeti sert güçten daha az olan ve insan hakları, özgürlükler gibi uluslararası normlar üzerinden tepki çekmeyen yumuşak güç enstrümanlarını uygulamayı daha cazip görmeye başlamışlardır.

Bu bakımdan "21. yüzyılda güç uygulamaları, sert ve yumuşak güç unsurlarının oluşturduğu bir karışıma dayanacaktır. Genel olarak bakıldığında Türkiye, ulus-devlet yapısındaki kurgusal ve yapısal sorunlar nedeni ile politika ve strateji üretememekte, günü kurtarmaya yönelik reaktif ve güvenlik eksenli politika arayışlarına devam etmektedir. Türkiye, sadece Silahlı Kuvvetlerinin caydırıcılığına dayanan; reaktif ve ulusal güvenlik endeksli güvenlik konseptini aşarak "ulusal çıkar endeksli" ve yumuşak gücün tüm unsurlarını bir güç projeksiyonu içinde birleştirmiş yeni bir güvenlik kurgusuna ihtiyaç duymaktadır. Her ülkenin olduğu gibi Türkiye'nin de uluslararası alanda hak ettiği yere ulaşması için etkide bulunabileceği ve Türkiye'yi sürekli bir çekim merkezi haline getirecek yeterince yumuşak güç kaynakları vardır. Türkiye'nin yumuşak gücünün temelinde, bir ölçüde Osmanlı mirası, ama esas olarak Atatürk ve arkadaşlarının yokluklar içinde ve tüm direnişlere karşın hayata geçirdikleri "Cumhuriyet Projesi" yatmaktadır." (Yılmaz, 2008)

Türk Dış Politikasında Ortadoğu Bölgesi özelinde Türkiye "bölgesel güç" ve yumuşak güç kullanımı tartışmalarında arada kalmış bir ülke konumunda olduğu görülmektedir. Zira sahip olduğu maddi güç unsurları dikkate alındığında Türkiye, bölgesindeki dengeleri etkileyebilecek ve bölgesel stratejilerde dikkate alınması gereken ölçekte bir ülke profili çimlenmektedir. Buna karşılık Türkiye'nin maddi güç unsurlarının derinliği ve bilhassa maddi-olmayan güç unsurları (bilgi yapısını kontrol kabiliyeti, gündem-belirleme gücü, rol algısı ve bölgesel kabul) açısından henüz bölgesel liderlik konumunda olmadığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Türk dış politikasında 2003 sonrasında yaşanan dönüşüm, Türkiye'de merkezin kendi içindeki dönüşümünün yeni bir dış politika algısı yaratmadaki etkisini anlamada daha geniş bir çerçeve sunmaktadır. Sosyal, siyasal ve ekonomik yapıdaki bu değişim, Türkiye'yi, bugün dış politikasında geleneksel devletçi ve statükocu bir çizgi izlemek yerine pragmatik

davranmaya itmiştir. Türkiye'nin pragmatik dış politikası ve değişen iç yapısı, daha kapsayıcı ve inşa merkezli bir yapıya zemin hazırlamış ve bölge halkının ilgisine mazhar olmuştur. Bütün bunlar dış politikada tehdit algısının yerini daha yapıcı bir anlayışın almasını sağlamıştır. Tehdit algısının çok ötesine geçen dış politika anlayışı şüphesiz ki Türkiye'nin kapsayıcı ve inşa merkezli politikalarına paralel bölgede ve dünyada artan rolünü destekleyici bir anlayışı simgelemektedir.

Bununla birlikte çalışmanın genelinde ifade edilmeye çalışıldığı gibi Türkiye 2003 sonrası dönemden 2011 yılı Suriye İç Savaşına kadar olan sürede genel olarak kendi yakın coğrafyasında özelde ise Ortadoğu bölgesinde yumuşak güç araçlarını etkin bir şekilde kullanarak bölgede bir cazibe ve çekim merkezi olmayı amaçlamıştır. Türkiye bu amacını belki halkların nazarında elde etmiş olmakla birlikte uluslararası siyasette yaşanan başta 2011'de patlak veren Suriye krizi ile çeşitli olaylar ve krizler nedeniyle tam anlamıyla bu amacına ulaşamamıştır.

Türkiye'nin 2003-2011 yılları arasındaki mevcut başarı hikâyesi, kökleri Millî Görüş İslami hareketine dayanan siyasi bir parti tarafından yazılmıştır. Esasen AK Parti, Millî Görüş ağını başarılı bir şekilde kullanmıştır. Bu da Arap dünyasındaki İslami partilere AK Parti'nin Türkiye'deki tecrübelerini kullanmaları için fırsat sunmaktadır. Zaten 2011 sonrası dönemde bölgede yaşanan gelişmelere bakıldığında Arap Baharı sonrasında Tunus ve Cezayir ve Mısır gibi Müslüman ülkelerde ılımlı İslam modelini benimseyen partilerin iktidara geldikleri görülmüş, bu dönemde Türkiye modeline sıklıkla referansta bulunulmuştur. Ancak daha sonra başta Mısır olmak üzere demokratik seçimlerle iktidara gelen ılımlı İslam'ı savunan partilerin askeri darbe veya seçim yoluyla iktidardan uzaklaştırıldıkları görülmüştür. Bunun yanında Suudi Arabistan başta olmak üzere Katar hariç Körfez ülkeleri olan ilişkilerde Türkiye'nin zaman içinde ilişkileri bozulmaya başladığı görülmüştür.

Sonuç olarak incelenen dönemde Türkiye'nin Ortadoğu coğrafyasında oynamak istediği rol ile sahip olduğu kapasite arasında uygulanan politikaları kesintiye uğratan düzeyde uyumsuzluk söz konusu olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle Türkiye'nin nüfusuna paralel bir nüfuz oluşturmada olumlu gelişmelere rağmen zaafının olduğu görülmektedir. Bu açıdan Türkiye, beklenti ile kapasite açısından muzdarip bir ülke konumundadır. Ancak Türkiye'nin bu beklentilerini gerçekleştiremeyeceği veya bu şansını tamamıyla kaybettiği anlamına gelmemektedir. Çünkü gerek sahip olduğu yumuşak güç unsurları gerekse mevcut bölgesel güç potansiyeli ve jeopolitik konumu ile Türkiye yakın gelecekte Ortadoğu ve yakın bölgesinde tekrardan bir çekim merkezi olmaya aday bir ülke olarak kalmaya devam edeceğini göstermektedir. Zira şu durumda ve yakın gelecekte bölgede Türkiye'nin sahip olduğu özelliklere sahip başka bir devletin ortaya çıkma potansiyeli pek mümkün görünmemektedir.

## Kaynakça

- Akbaş, Z., Tuna, H. (2012). Bir Dış Politika Aracı Olarak Yumuşak Gücün Turizm Sektörüne Etkisi. Türkiye Örneği Üzerinden Bir Değerlendirme, Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar.
- Akçay, E. (2015). Bir Dış Politika Enstrümanı Olarak Türk Dış Yardımları. Turgut Özal Üniversitesi Yayınları, Ankara.
- Alphan, M. (2011). Türkiye'nin yumuşak gücü Dizileri. Hürriyet Gazetesi Web Sayfası. <http://www.hurriyet.com.tr/turkiye-nin-yumusak-gucu-dizileri19414165> (Erişim Tarihi 26.08.2019).
- Altınay, H. (2008). Turkey's Softpower: An Unpolished Gem or An Elusive Mirage, Insight Turkey. 10 (2), 55-66.
- Arab Public Opinion Poll: (2010). Obama's popularity decreases while Erdogan's popularity increases".
- Aras, B., Karakaya R. P. (2008). "From Conflict to Cooperation: Desecuritization of Turkey's Relations with Syria and Iran." Security Dialogue. 39 (5), 495-515.
- Altunışık, M. (2008). The Possibilities and Limits of Turkey's Soft Power in the Middle East. Insight Turkey, 10(2), 41-54.
- Altunışık, M. (2011). "Türkiye'nin Ortadoğu'daki 'Yumuşak Gücü' ve Önündeki Engeller". TESEV Yayınları, İstanbul.
- Arıboğan, Deniz Ülke (2001). Globalleşme Senaryosunun Aktörleri. Der Yayınları, İstanbul.
- Aydın, M. Özcan, N.A. ve Kasapoğlu, N. (2007). Riskler ve Fırsatlar Kavşağında Irak'ın Geleceği ve Türkiye. TEPAV Yayınları, Ankara.
- Bachrach, P., Baratz, M. S. (1962). Two Faces of Power. American Political Science Review, (56), 947-952.
- Başlar, K. (2001) "Uluslararası Antlaşmaların Onaylanması, Üstünlüğü ve Anayasal Denetimi Üzerine", Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, 24 (1-2), 43-47.
- Burns, E. M. (1984). Çağdaş Siyasal Düşünceler, 1850-1950, Alaeddin Şenel (Çev.). Birey ve Toplum Yayınları, Ankara.
- Çakmak, H. (2014). Uluslararası İlişkilere Giriş, Kavramlar ve Teoriler. Doğu Kitapevi, İstanbul.
- Çavuş, T. (2012). "Dış Politikada Yumuşak Güç Kavramı ve Türkiye'nin Yumuşak Güç Kullanımı", Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2 (2), 23-36.
- Davutoğlu, A. (2008). "Turkey's Foreign Policy Vision: An Assessment of 2007", Insight Turkey. 10 (1), 77-96
- Demir, V. (2012). Kamu Diplomasisi ve Yumuşak Güç.

- Elamani, F. (2013). (Yumuşak Güç Medya Örnek Olarak), Al Riyad Gazetesi, <http://www.alriyadh.com/825857>, (Erişim Tarihi 26.08.2019).
- Erdurmaz, S. (11 Mayıs 2009). ABD Obama'dan Sonraki Uluslararası İlişkilerinde "Akıllı Güç-Smart Power" Yaklaşımını Öncelikli Uygulama Olarak Belirlemiştir. <http://turksam.org/abd-obama-dan-sonraki-uluslararası-iliskilerinde-akilli-guc-smart-power-yaklaşimini-öncelikli-uygulama-olarak-belirlemiştir> (Erişim Tarihi: 06.08.2019)
- Gözen, R. (2005). "Türk Dış Politikasında Vizyon ve Revizyon," Demokrasi Platformu, 1 (4)
- İnat, K., Telci, İ. N. (2009). Türkiye'nin İran, İsrail/Filistin ve Suriye Politikası 2009. İçinde: Türk Dış Politikası Yıllığı, 93-158.
- Kalın, İ. (2010). Türk Dış Politikası ve Kamu Diplomasisi, <http://www.kamudiplomasisi.org/makaleler/makaleler/100-tuerk-d-politikas-ve-kamu-diplomasisi> (Erişim Tarihi: 20.08.2019).
- Kardaş, Ş. (2011). "Türk Dış Politikasında Eksen Kayması mı?" Akademik Orta Doğu, 5 (2)
- Karaman, A. (1999). Profesyonel Yöneticilerde Güç Yönetimi, İstanbul: Türkmen Kitapevi.
- Kaya, S. (2008). "Uluslararası İlişkilerde Konstrüktivist Yaklaşımlar", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 63(3), 83-111.
- Kekevi, S., Çeşme, A. (2004). Türkiye'nin Teröre Hedef Ülke Olmasında Jeopolitik ve Jeostratejik Etmenler, Uludağ Üniversitesi 1. Ulusal Genç Bilim Adamları Sempozyumu; Değişen Dünya da Türkiye'nin Önemi; 6-7 Mayıs 2004; Uludağ Üniversitesi Rektörlüğü Kültür Sanat Kurulu Yayınları, Bursa.
- Kılıçoğlu, Y., Yılmaz, A.N. (2016). "Ortadoğu'da Türkiye Etkisi; Yumuşak Güç ve Kamu Diplomasisi Açısından Bölgedeki Siyasi Projeksiyonlar", Yeni Türkiye, (87), 87-118.
- Kirişçi, K. (2011). "Turkey's 'Demonstrative Effect' and the Transformation of the Middle East", Insight Turkey, 13 (2), 33-55.
- Köse, T. (2014). Türkiye'nin Ortadoğu'da Zorlayıcı Olmayan Dış Politika Araçları, Ortadoğu, 6 (62), 16-17.
- Kutlay, M. (2011). "Economy as the 'Practical Hand' of 'New Turkish Foreign Policy': A Political Economy Explanation", Insight Turkey, 13 (1), 67-89.
- Lee, S. (2008). Çin'in Yumuşak Gücünün Sınırları. Stratejik Analiz, 8 (96), 57-64. Maximiliano, (2006). Power: a Radical View by Steven Lukes.
- Morgenthau, H. J. ve Thompson, K.W. (1993). Politics Among Nations; The Struggle for Power and Peace, Mcgraw-Hill, New York.
- Nye, J.S. (1990). Bound to Lead: The Changing Nature of American Power, Basic Books, New York.
- Nye, J.S. (2002), "The Information Revolution and American Soft Power", Asia-Pasific Review, 9 (1), 60-76.

- Nye, J. S. (2004b) The Benefits of Soft Power. Harvard Business School Working Knowledge. <http://hbswk.hbs.edu/archive/4290.html> (Erişim Tarihi: 14.08.2018).
- Nye, J. S. (2005). Yumuşak Güç, Dünya Siyasetinde Başarının Yolu. (Çev. R. İ. Aydın). Elips Kitap, Ankara.
- Nye, J. S. (2017). Yumuşak Güç. (Çeviren: Rayhan İnani). BB101 Yayın Evi, Ankara.
- Öniş, Z., Şenses, F. (2009). Turkey and the Global Economy: Neo-liberal Restructuring and Integration in the Post-crisis Era, Oxon, Routledge.
- Özcan, M. (2011). Türkiye'nin Irak Politikası 2011, Türk Dış Politikası Yıllığı 2011, s. 265-281.
- Özel, C. (2018). "Yumuşak Güce Bütünsel Bakış" Güvenlik Bilimleri Dergisi, 7 (1), 1 – 27.
- Sağlam Z. (2014). "Güç Kavramı ve Ortadoğu'da Değişen Dengeler Üzerinden Güç Okuması" IHH İnsani ve Sosyal Araştırmalar Merkezi, [https://insamer.com/tr/guc-kavrami-ve-ortadoguda-degisken-dengeler-uzerinden-guc-okumasi\\_43.html](https://insamer.com/tr/guc-kavrami-ve-ortadoguda-degisken-dengeler-uzerinden-guc-okumasi_43.html), (Erişim tarihi: 01.09.2019)
- Sancak, K. (2018). Türkiye-Azerbaycan İlişkilerinde Kamu Diplomasisinin Önemi ve Türkiye'nin Azerbaycan'da Resmi Kurumlarla Yürüttüğü Kamu Diplomasisi Faaliyetleri. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi, 9 (22), 297-318.
- Soft Power Survey, (2012). <http://monocle.com/film/affairs/soft-power-survey-2012/>, (Erişim Tarihi: 16.08.2019)
- Tanrıverdi, B. (2014). Akıllı Güç, Akademi Perspektif, 2014 <http://akademikperspektif.com/2014/06/11/akilli-guc/> (Erişim Tarihi: 06.08.2018)
- Tarık, O (2011). "Soft Power in Turkish Foreign Policy", A Quarterly of the Foreign Policy Institute, 37 (1-2), 6-25.
- Tezkan, Y. (2005). Jeopolitikten Milli Güvenliğe, s. 137. Ülke Kitapları, İstanbul.
- Türk Dil Kurumu, <http://www.tdk.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 06.08.2019)
- TRT, (2018b). Televizyon Kurumsal. 28 Aralık 2018 tarihinde <https://www.trt.net.tr/Kurumsal/TelevizyonTanitim.aspx> (Erişim Tarihi: 14.08.2018).
- Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Kamu Diplomasisi Koordinatörlüğü Web Sayfası, Uluslararası Basın Bilgilendirme Faaliyetleri. (<https://kdk.gov.tr/faaliyetler/uluslararasi-basinibilgilendirme/17>, (Erişim Tarihi: 24.08.2018).
- Tunç, A. (2003). Dünyadaki Türkiye İmajının Turizm Sektörüne Etkisi ve Bir Uygulama, Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, (1), 38-54.
- Tür, Ö. (2006). "Türkiye ve Ortadoğu: Gerilimden İşbirliğine," Zeynep Dağı (der.), Doğu'dan Batı'ya Dış Politika: AK Partili Yıllar. Orion yayınları, Ankara.
- Uğurlu, D. (18 Kasım 2018). Dünya Türk dizilerini izliyor. <https://www.sabah.com.tr/kultur-sanat/2018/03/31/dunya-turkdizilerini-izliyor> (Erişim Tarihi: 14.08.2018).

Ümit, (2011). "Turkey's 'Demonstrative Effect' and the Transformation of the Middle East", *Insight Turkey*, 13, (2), 33-55.

Wolfers, A. (1969). "The Pole of Power and Pole of Indifference", *International Politics and Foreign Policy*, James N Rosenau (ed), Free Press, s. 176.

Yagubzade, E. (2015). Türkiye'nin Dış Politikasında Yumuşak Güç, <http://unec.edu.az/application/uploads/2015/05/Elmin-Yagubzade.pdf> (Erişim Tarihi: 14.08.2018).

Yılmaz, S. (2008). Güç ve Politika, ALFA Yayınları, İstanbul.

Yeşiltaş, M., Balcı, A. (2011). "AK Parti Dönemi Türk Dış Politikası Sözlüğü: Kavramsal Bir Harita", *Bilgi Dergisi*, Cilt 23, s. 12-13.

Zengin, G. (2010). Hoca: Türk Dış Politikası'nda "Davutoğlu Etkisi". *İnkılap Yayınları*, İstanbul.



## PAZARLAMADA İKTİSADİ BAKIŞ AÇISI

Tarık Ziyad Çelik<sup>1</sup>Yusuf Ozan Yıldırım<sup>2</sup>

## Öz

Ekonomi disiplinin doğuşu ile pazarlama arasında çok ince bir fark bulunmaktadır. Ekonomi yapı taşı gereği pazarlamaya temel hazırlanmış olup pazarlamanın ilk dönemlerinde hızlıca tutunabilmesini sağlamıştır. Pazarlamanın tarihinin bu bağlamda daha iyi anlaşılması adına ve günümüze gelen pazarlamanın ekonomi ile hangi yollardan beraber geçtikleri adına hazırlanan bu çalışmada, pazarlamanın iktisadi bakış açısı incelenmiştir. Pazarlama disiplini birçok farklı disiplinin kendi bünyesi altında toplamış olup karma bir disiplini en iyi şekilde ekonomik temeller üzerinde yürütmektedir. Buna göre; bu disiplinin anlaşılması sadece pazarlamanın geçmişinin bilinmesi ile yeterli olmayıp, aynı zamanda pazarlamadaki iktisadi bakış açısının geçmişinin de bilinmesi gerekmektedir. Bu çalışmada iktisadi bakış açısında pazarlamanın ekonomi disiplininin temellerini kullanarak büyümesi ve sonrasında kendi ekonomik disiplinini oluşturması incelenmiştir.

## Anahtar Kelimeler

Pazarlama Disiplini  
Ekonomi  
Pazarlamanın Ekonomik Temeli

## Makale Hakkında

Araştırma Makalesi  
Gönderim Tarihi: 21.10.2019  
Kabul Tarihi: 05.11.2019  
E-Yayın Tarihi: 18.11.2019

## ECONOMIC POINT OF VIEW AT MARKETING

## Abstract

There is a very slight difference between the birth of the economic discipline and marketing. The economy has prepared the basis for marketing and its rapid progression during early stages. This paper projects a better understanding of the history of marketing within economy and the routes that marketing passed through economy. In short, paper represents the economic basis of marketing. The marketing discipline has been assembled in many different disciplines under its own structure and this mixed discipline of marketing is best carried out on economic basis. With reference to this knowledge; the understanding of this discipline is not sufficient only with the knowledge of the past of the marketing, and at the same time the past of the economic point of view must be known. In this study, within economic basis of marketing, the proceedings marketing and creation of marketing's own economic discipline has examined.

## Keywords

Marketing Discipline  
Economics  
Economic Basis of Marketing

## Article Info

Research Article  
Received: 21.10.2019  
Accepted: 05.11.2019  
Online Published: 18.11.2019

<sup>1</sup> Araştırma Görevlisi, Gaziantep Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü. tarikziyadcelik@gmail.com, ORCID: 0000-0002-8011-415X

<sup>2</sup> Araştırma Görevlisi, Dicle Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, yoyildirim@gmail.com, ORCID: 0000-0002-0346-2660

## Giriş

Pazarlama tarihinin incelenmesi ve anlaşılmasının aslında en temel yollarından biri, ekonominin doğuşundan itibaren nasıl geliştiğini ve bu gelişime paralel olarak pazarlamanın iktisadi bakış açısıyla bütünleşik bir yapıda olup olmadığının incelenmesi ile mümkündür. Bu sebeple pazarlamanın dışına çıkmayacak şekilde, ekonominin pazarlama düşüncesini desteklediği ve temel kökenlerini ortaya çıkardığı anlayışların incelenmesinin gerekli olduğu düşünülmüştür. Pazarlama mantığının temeli olarak belirli fikirlerin ve varsayımların sonuçlarının yüzeysel görünümünün altında yatan teorik altyapının anlaşılabilmesi adına, pazarlamadan önce vücut bulan ve sürekli bir gelişim içinde olan ekonominin pazarlama ile kaynaştığı ve yön bulduğu çeşitli noktalar incelenmiştir.

Ekonomi bir bilim olarak incelendiğinde basitleştirilmiş ve soyutlanmış olmasından kaynaklı sınırlı olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, öne çıkan problemlerin karmaşık bir dünya ekonomisine dayanan ve değişkenlerin çok olmasından kaynaklanan analitik yaklaşım ve hayal gücünden yoksun entelektüel yaklaşımların öne çıktığı görülmektedir. Ekonomide karar verme süreçleri, kıt kaynakların en etkin bir şekilde tahsis edilmesi ile ekonomik görevler için organize edilmesi gereken hususları ele alan bir normatif sosyal bilim yaklaşımı benimsenmektedir. Buna göre; ekonomideki temel kavramlar fiyat ekonomisi, hane halkı ve bireysel karar verme, rekabetçi firmalar ve piyasa, fiyatlandırma, arz-talep dengesi şeklinde olduğu görülmektedir (Varey, 2010).

Ekonominin temelinde ve çıkış noktasında aslında bireylerin, devletlerin, şirketlerin neyi nasıl üretecekleri ve topluma nasıl dağıtacaklarının kıt kaynakların tahsisi ile analiz eden bir yaklaşım söz konusudur. Buna göre; pazarlamanın ekonomi temeli göz önünde bulundurulacak olursa, pazarlamanın amacını ve uygulamalarını anlamak adına iktisadi bir bakış açısında nelerin anlaşılması gerektiğinin bilinmesi gerekmektedir. Bu sebeple pazarlamanın sadece uygulandığı pratik şekli ile değil, teorik altyapısının temelleri oluşturan iktisadi bakış açısını ve aşamalarını incelemek gerekmektedir. Bu çalışmada ekonominin en mikro bakış açısından başlayarak, günümüze kadar iktisadi bakış açısının yönünün makro düzeye nasıl ilerlediği ve buna bağlı olarak değişen pazarlamanın ekonomik temelleri incelenmektedir.

### 1. Ekonomi ve Pazarlama

Pazarlama disiplininin temellerinin atılmaya başladığı dönem olan 19. yy. sonuna doğru, Adam Smith'in politik ekonomisi, görünmez eli ve daha sonrasında erken dönem düşünürlerinin ortaya çıkmasıyla beraber ekonominin ana hatları şekillenmeye başlamıştır. O dönemlerde hükümetin, üreticilerin ve tüketicilerin bir araya geldiği pazarın dışında olduğu görüşü ekonominin kısıtlı başlamasına sebep olmuştur. Ekonomik amaçlara ulaşabilmek adına ekonomik faaliyetlerin doğuşu aslında pazarlamanın bir disiplin olarak değil, ayrı bir bilim olarak ilerlemesi gerektiği sonucunu doğurmuştur. Böylelikle ekonomik kaynakların en etkin şekilde kullanılması gerektiği düşüncesi ve ekonominin ötesinde bir bilgiye ulaşılma düşüncesi ile pazarlama ekonominin sosyal doğasından beslenerek ortaya çıkmıştır (Varey, 2010).



19. yüzyılın bitimi ve devletin ekonomiye müdahalelerinin ortaya çıkması ayrıca tekelleşme ve rekabet unsurları ile birlikte, 20. yüzyılın başlangıcında ekonomide çeşitli önemli teoriler ortaya çıkmıştır. Bunlardan en önemlisi olan ve 1913-1930 yılları arasında sıklıkla çalışılan aynı zamanda pazarlamanın karmasının doğmasını sağlayan en temel teori fiyat teorisidir. Frederick Zeuthen bu konuda fiyat teorisinin gelişmesini sağlayarak pazarlamanın ekonomik temellerinden fiyat ve ürün kalitesi üzerine odaklanmıştır. Buna göre; ekonomik dağılımın aslında tekelleşmeden uzaklaşmasını pazarların fiyat unsuru ile kontrol edilebilmesi hususuna değinmekte olup böylelikle ekonomik refaha ulaşılacağını savunmuştur (Madsen & Pederson, 2013, s. 177).

19. yüzyılın iktisat teorileri pazarlama prensipleri açısından çoğu zaman çok kritik teorik destekler sağlarken, ekonominin analitik pazarlama çalışmaları açısından nispeten daha az destek sağlamıştır. 20. Yüzyıla geçildiğinde ise ekonomi ve pazarlama disiplinleri arasındaki etkileşim incelendiğinde pazarlamacıların ve ekonomistlerin sıklıkla benzer sorunların üzerinde durduğu görülmektedir. Bu bağlamda ekonomi ve pazarlamanın belirli problemler üzerine bazı açıklayıcı referanslar ile benzer konuları ele almış olması metodoloji ve içerik olarak reklam, fiyatlandırma, ürün politikası, dağıtım ve satış gücü şeklinde bazı faktörleri mukayeseli tablolaştırılmıştır. Buna göre; ekonomistlerin sıklıkla karşılaştığı sorunların aslında pazarlamada da bir problem olduğu net bir şekilde görülmektedir (Horsky & Sen, 1980, s. 5).

Tablo 1. Pazarlamadaki ve Ekonomideki Araştırma Konuları

Pazarlama Literatürü	Ekonomi Literatürü
<b>Reklam</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Reklam Etkinliğinin Ölçülmesi (1969, 1976, 1979)</li> <li>Optimal Reklam Bütçelerinin Belirlenmesi (1966, 1977)</li> <li>Medya Seçimi (1969)</li> <li>Reklam Metni ve Mesaj Tasarımı (1972)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reklam ve Tüketicinin Bilgi Talebi (1961, 1970, 1974, 1977, 1978)</li> <li>Reklam ve Rekabet (1964, 1967, 1979)</li> <li>Reklam Bütçelenmesi (1962, 1970)</li> </ul>
<b>Fiyatlandırma</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Yeni Ürün Fiyatlandırma, Ürün Grubu Fiyatlandırma, Fiyat İndirimleri (1965)</li> <li>Fiyatlara ve Diğer Pazarlama Karması Değişkenlerine Satışın Etkisi (1970, 1976, 1975)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fiyat Ayrımcılığı (1933)</li> <li>Çok Parçalı Fiyatlandırma (1971, 1977)</li> <li>Yeni Ürün Fiyatlandırması (1965)</li> <li>Fiyat ve Reklam Etkileşimi (1972, 1976)</li> </ul>
<b>Ürün Politikası</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Yeni Ürün Konseptlerinin Değerlendirilmesi (1973, 1979)</li> <li>Pazar Testi Modelleri (1968, 1978)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ürün Kalitesi (1967, 1971)</li> <li>Ürün Farklılaşması (1976)</li> </ul>
<b>Dağıtım</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Dikey Piyasa Yapıları (1967, 1971)</li> <li>Depo Konumu (1963)</li> <li>Mağaza Konumu (1966)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dikey Entegrasyon (1971, 1974)</li> <li>Franchising (1976, 1978)</li> </ul>
<b>Satış Gücü</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Optimal Satış Gücü Büyüklüğü (1977)</li> <li>Satış Bölgesi Tasarımı (1971, 1975)</li> <li>Satış Gücü Tahsisi (1964, 1971)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yönetim Teşvikleri ve Satış Gücü (1976)</li> </ul>

**Kaynak:** Horsky, D., & Sen, S. K. (1980). Interfaces Between Marketing and Economics . *The Journal of Business*, 53:3, s. 5-12.

## 2. Kıtlık ve Pazar Verimliliği

Pazarlama üzerine düşünenler, pazarlama faaliyetlerinin kolaylaştırılması veya sembolleştirilmesi üzerine odaklanmışlardır. Kıtlık ekonomilerinde ise genellikle pazarlama kolaylaştırıcı işlevleri ile verimlilik üzerine tanımlanır. Ekonomideki kıt kaynaklarının yönetiminin pazarlamada aslında pazarı verimli bir şekilde kullanarak kıt kaynakların pazara sokulması üzerine durulmaktadır. Halkın zihninde pazarlama, insanları daha fazla mal satın almak için ikna edici mesajların şifrelenmesi görevi olarak görülmektedir. Bu sebeple varlıklı ekonomilerde pazarlama genellikle sembolleştirilmiş işlevleri ile tanımlanır. Bu sebeple pazarlamanın ekonomideki kıtlık döneminde değer yaratma, konfigürasyon ve verimlilik gibi unsurları göz ardı edilmiştir (Kotler, 1972, s. 51).

Modern refah ekonomisindeki merkez teoremler üreticilerin kıtlığa yönelik motivasyonları ile ilgili güçlü varsayımlar ile rekabetçi piyasanın denge koşullarının sağlanması üzerine odaklanmaktadır. Ayrıca rekabetçi bir şekilde sağlanacak olan verimlilik ve buna bağlı olan gelirler, pazarlama odaklı olmaya başlayıp sosyal refahın artmasına yönelik olduğu görülmektedir. Buna göre; kıtlığın yönetilmesi ve rekabetçi piyasadaki çözümlerin pazar verimliliği ile artırılması ekonominin sadece ekonomistler ile değil aynı zamanda pazarlamacılar ile refahı yükseltmek adına çalışması gerektiğini ortaya koymuştur (Bator, 1958).

Kıtlık döneminde çok fazla kamu politikası ekonomiye egemen olmasından dolayı ideal bir form ve bir kurumsal düzenleme söz konusu olamamıştır. Bu yaklaşım ile ilgili alternatif gerçekler incelendiğinde düzenlemler arasında karşılaştırmalı yaklaşımlar ve pazar verimliliği dengesi kurulması kıtlık yönetimi açısından önemli olduğu gözlemlenmiştir. Pratikte bu bakış açısını benimseyenler ideal ve gerçek arasındaki çelişkileri fark edip tutarsızlıkların düzeltilmesi hususunda pazarlamanın öne sürülmesi gerektiğini savunmuştur. Karşılaştırmalı kurum yaklaşımına göre ise, bu denli ekonomik sorunlar ile başa çıkılabilecek en iyi değerlendirmenin her türlü pazar aktivitelerinin değerlendirilerek alternatifler üretilmesi ve belirli standartların sağlanmasını belirtmektedir (Demsetz, 1969).

## 3. Ekonomik Olmayan Dönem, Davranış ve Psikoloji

20. yüzyılın başlarında resmileştirilmiş pazarlamanın doğuşu etrafında zengin bir altyapı söz konusudur. Bazı araştırmacılar pazarlamanın ekonominin bir alt disiplini olarak ortaya çıktığını savunurken, bazıları pazarlamanın ekonominin temel köklerini alarak farklılaştırdığını ve yeni bir dal oluşturduğunu savunmaktadır. Bu tarz çeşitli tartışmalar üzerine 20. yüzyılın ikinci yarısına gelindiğinde pazarlamanın davranış bilimleri ile kaynaşması üzerine, satıcı ve alıcı davranışının ekonomik olmayan açıklamalar ele alınarak farklı bir bakış açısını vurguladığı gün yüzüne çıkmıştır. Buna göre; pazarlama ekonomik değerleri kullanarak dar bir pazar alanında ekonomiye ait olmayan farklı disiplinleri bir araya getirmiştir. Bu dönemde kritik ekonomik değişkenler üretim ve dağıtım verimliliği üzerine iken, pazarlama sistemi ekonomik olmayan göstergeler, psikoloji ve antropolojiye odaklanmıştır (Varey, 2010, s. 109).

Çağdaş sosyal bilime geçildiğinde ekonomideki yeni paradigma neoklasik iktisat teorisine dönmüştür. Neoklasik teoriye göre; nispi fiyatları, piyasa dengesini ve gelir dağılımını açıklamaktır. Merkezi ilkesi ise, rekabetin tahsisat verimliliği hakkında getirdiği inancıdır. Neoklasik teori aynı zamanda, arz ve talep eğrilerinin, fayda maksimizasyonu, fayda ve maliyet fonksiyonları, rasyonellik ve mükemmel bilgi ile ilgili marjinal analiz ve varsayımlar yoluyla türetilebileceğini ileri sürmektedir (Arndt, 1981, s. 37). Ancak çağdaş ekonominin neoklasik teorileri pazarlamanın temel ihtiyaçlarını karşılayamamış olup, ekonomide psikolojik bakış açısına ve insana yer verilmesi gerektiği düşünülmüştür. Bu sebeple pazarlama bu dönemde ekonomik olmayan göstergeler olan psikoloji ve insan davranışlarına odaklanmıştır. Buna göre; genel olarak insan davranışının psikolojik analizinde, pazar yerindeki davranışların araştırılmasında son derece uygun olan bir ana gelişim çizgisi oluşmuştur. Kuramsal bakış açısına göre, matematiksel iktisatçı tarafından üstlenilen rasyonel seçim ilkeleri ya da bir konuşma görevini yerine getirmek için bir reklam yöneticisinin dile getirdiği içgüdüsel bir teori türünden daha fazlasına ihtiyaç olduğu görülmüştür (Alderson, 1952, s. 119). Böylelikle pazarlama kendi disiplinine bir yandan ekonominin temellerini eklerken diğer bir yandan psikoloji ve davranış bilimlerinin temellerini de kullanmaya başlamıştır. Bu bilimlerin ekonomik olmayan dönem içerisinde pazarlamaya eklenmesi ile pazarlamanın birbirinden aslında bağımsız olmayan dört temel disiplini kullanmaya başladığı bir döneme girilmiştir. Bu bilimlerden ilki ekonomi ve sonrasında eklenen üç bilim ise ekonomik olmayan dönemde pazarlama aktivitelerinin etkileşim haline girdiği psikoloji, antropoloji ve sosyoloji olduğu görülmektedir (Erdoğan & Çiftçi, 2015, s. 10).

#### 4. Yoğun Rekabet ve Deneyim Ekonomisi

1973 yılı, insanların kısa bir tarihsel dönem boyunca, dünyanın giderek artan iştahını beslemek için tükenmez bir gıda, malzeme ve yakıt tedarik ettiği mutlu bir yanılsamaya sahip olan "Bolluk Çağı"na noktayı koymuştur. Böylece tüketicilerin sınırsız isteği sınırsız tüketim mantığına büründü ve bu çağda, kıtlık ekonomisinin sert yasaları kısaca askıya alındı. Üreticiler ve tüketiciler, dünyadaki doğal kaynakları sınırsız tüketim peşinde bıraktılar (Kotler, 1974, s. 20). 1980'lere gelince ise, neoklasik ekonomik perpektif sayesinde pazarlama ve ekonomi farklı bakış açılarına büründü ve artan rekabete farklı yaklaşımların ortaya çıkması sağlandı. Neoklasik perspektif, maliyetleri sadık ve pütürlü olarak satmayı ve ürün rekabeti, hile yapmaktan daha fazlasını görmezken, pazarlamacılar firmanın rekabet stratejileri hakkında ortaya çıkan düşünce içinde, niteleyici varsayımlara sahipti. Piyasa modelini savunulamaz kılan diğer konular ise: rekabetin fiyat dışı yönlerinin yaygınlığı, maliyet ve gelir fonksiyonlarının karşılıklı bağımlılığı, piyasanın dinamik değişen doğası, alıcı ve satıcının ikisinin de öğreneceği yenilik ve yeni ürün lansmanı, piyasa cihazlarına cevap veren rakipler (dinamik rekabet) ve bu rekabetin kızışması üzerine firmaların hayatta kalma çabaları gibi gündemler ortaya çıkmıştır (Varey, 2010, s. 114).

Bu gibi çabalar ve artan rekabet sonrası değer yaratmanın önemini fark eden pazarlamacılar ekonomiye yön verecek bir yaklaşıma yönelmiştir. Buna göre; ekonomistler hizmetler ve ürünlerde deneyimleri hizmetlerden ayıştıramazken, pazarlamacılar mallar ve hizmetlerden ayrılacak bir deneyim kavramını ortaya atmıştır. Böylelikle dördüncü ekonomik teklif olan deneyim ekonomisi yoğun rekabette firmaların hayatta kalmasını sağlamıştır. Bir

deneyim, şekilsiz bir yapı değildir; herhangi bir hizmet, mal veya mal gibi gerçek bir tekliftir. Günümüzün hizmet ekonomisinde, birçok şirket geleneksel teklifleri etrafında deneyimlerini daha iyi satmak için sarmaktadır. Ancak, evreleme deneyimlerinin tam faydasını gerçekleştirmek için, işletmeler bir ücret talep eden ilgi çekici deneyimleri değer yaratmak adına kasıtlı olarak tasarlamalıdır (Pine & Gilmore, 1998).

### 5. Post-Kıtlık, Ekolojik Ekonomi ve Değişim Ekonomisi

Ekonomi her zaman insanın eylemine odaklanmıştır ve insanların sosyal gruplardaki davranışlarını kestirmeyi amaçlamıştır. Ancak yine de rasyonel ekonomik insan çalışmaları sosyal organizasyonlar açısından eksik kalmıştır. Beşeri bilimlerden biri olarak, ekonomi araştırması anlayışı sağlayabilir ve bu da çalıştığı sosyal sistemi yönlendirir. Modern iktisatçılar, ekonomik yasaları, doğa yasaları arasında değişmezmiş gibi formüle etmişlerdir, ancak iktisat ekolojik dengenin sağlanması için insanlarla ilgilenmelidir. Bolluk koşullarının tekrar sağlandığı ve rekabetin iyice arttığı dönemde, ürünün faydası gibi unsurlardan ziyade deneyimler ve kimlik, yani sembolik faktörler ortaya çıkmaktadır. Buna göre; tüketimin bilinçlenmesi, üretimin en optimum düzeye getirilmesi ve kurumsal değerler sayesinde deneyimlerin ortaya çıkması ekolojik dengenin önemini ortaya çıkarmıştır. Ayrıca ekonominin karşılaştığı sorunların deneyim ekonomisi sayesinde materyal sürecinden uzaklaşıp materyallerin değişimi ve değerlerin değişimi ekonomisine dönmüştür (Varey, 2010).

Pazarlama kavramı kıtlık sonrası dönemde ekonomik değişkenlerden uzaklaşarak değişim sayesinde kendi ekonomi yolunu çizmeye başlamıştır. Değişen bir pazar kavramına yol açan bu değişim bireysel ihtiyaç ve istekler ifadesinin ötesine geçmiştir. Ekonomide bir pazar belirli bir ihtiyaca cevap veren tüm potansiyel müşterileri içerir ya da bu ihtiyacı ya da arzuyu yerine getirmek için alışverişi yapmaya istekli müşteriler olduğu savunurken, pazarlama bununla beraber ihtiyaç ve isteklerin fark edilmesi ve karşılanmasına yönelmiştir (Houston & Gassenheimer, 1987, s. 10). Bu dengenin değişimi aslında çeşitli araştırmacılar tarafından formüle edilerek pazarlamanın temelini oluşturan temel fikrin değişim ekonomisi olmaya başladığını düşünmüşlerdir (Arndt, 1983, s. 44).

Bürokratik devlet diyalektiği, meta toplumunun baskıcı karakteri ile teknolojik ilerlemenin açtığı muazzam potansiyel özgürlük arasındaki çelişkiden kaynaklanır. Bu çelişki, ekonomide ekolojik dengenin post-kıtlık sonrası bozulması ve sadece doğal çevreyi değil, aynı zamanda insanın “doğasını” içeren bir dünyanın korunması kavramlarına odaklanılmasına olanak sağlamaktadır. Bu sebeple ekonominin dünyayı ve ekolojiyi koruması yönünde adımlar atması gerektiği düşünülmektedir (Bookchin, 1971).

### 6. Sürdürülebilir Pazarlama ve Yeşil Pazarlama Ekosistemleri

Ekonomiler patlak verdikçe ve haksız iş kararları açığa çıktıkça, pazarlamacıların sürdürülemez tüketim kalıplarını yıkma amaçlı yeni ekonomik yaklaşımları ortaya koyduğu görülmektedir. Çevresel zararların sürekli tüketim, pazarlama, üretim, işleme, atma ve kirlenmeden kaynaklanmasından dolayı pazarlamada ve ekonomide yeni bir dönem olan ekosistemlerin devamı için sürdürülebilirlik gündeme gelmektedir. Sürdürülebilir bir geleceğe ulaşamazken, ekolojik bozulmaya katkıda bulunan temel unsurları göz ardı ederek,

nüfus artışı ve yüksek tüketime yönelik önerilerde bulunabilir (Gordon, Carrigan, & Hastings, 2011, s. 144). Öte yandan sürdürülebilirlik sayesinde emtia üreticilerinin geçim kapasitelerini bir dizi ekonomik ve ekonomik olmayan faydaları ortaya koymuştur. Böylelikle adil ticaretin alternatif kalkınma versiyonu, kültürel ekonomik tüketim gibi kavramkar ortaya çıkmıştır (Goodman, 2004, s. 892).

Diğer bir yandan, sürdürülebilirlik ve adil ticaret sonrasında tüketicilerin pazarlama faaliyetleri sayesinde bilinçlendirilmesi yeşil pazarlama kavramını ortaya çıkarmıştır. Yeşil pazarlama aslında ekonomideki en temel yapı taşından ortaya çıkmaktadır. Ekonomi, sınırsız istekleri karşılamak için insanların kısıtlı kaynaklarını nasıl kullandıklarının incelenmesidir. Dolayısıyla, insanlığın dünyadaki sınırsız istekleri karşılamaya çalışması gereken sınırlı kaynakları vardır. Firmalar sınırlı doğal kaynaklarla karşı karşıya kaldıkça, bu sınırsız istekleri karşılamak için yeni ya da alternatif yollar geliştirmelidirler. Nihayetinde yeşil pazarlama, pazarlama faaliyetlerinin bu sınırlı kaynakları nasıl kullandığını incelerken, tüketicilerin hem satış hem de sektörün ihtiyaçlarını karşılamının yanı sıra satış organizasyonunun hedeflerine ulaşmasını da sağlamaktadır (Polonsky, 1994).

## 7. Dijital Ekonomi

Ekonomideki yeni gelişmeler, bilgi teknolojisinin bilgi çalışmalarına uygulanmasının örgütsel üretkenliği ve etkinliği arttıracığı yeni tür organizasyonların yaratılmasını mümkün kılmaktadır. Bununla birlikte, daha geniş kapsamlı sonuçlar örgütsel amaç ve hedefleri değiştirecektir. Bunu yapmak için atılacak bazı adımlar vardır ve bunların hepsi, belirli bir teknoloji ve işin doğasındaki temel bir değişiklikte birlikte gerçekleşir (Tapscott, 1996). Araştırma ve geliştirme, vatandaşların dijital çağa katılmalarını hazırlamada kritik bir faktör olarak giderek daha fazla tanındığından, çeşitli ekonomik örgütler ekonomiyi artık insan eli veya devlet müdahaleleri ile yönetmek yerine her türlü beceri ve bilgi birikimine sahip olabilecek dijital sistemlere dönmektedirler. Dijital ekonomideki en önemli sorunlardan biri ise, genel olarak eğitim ve okuryazarlığın ve özellikle dijital okuryazarlığın teşvik edilmesi hususunda çoğu ülkenin ilerleyememesidir (Mutula & Van Brakel, 2007, s. 232).

Dijital ekonomide, ekonomik ilerlemenin merkezinde bilgi teknolojileri bulunmatadır. Bilgi teknolojisi, elektronik ağlarda birçok yeni ürünün ve hizmetin sunulmasını kolaylaştırıyor. Bu elektronik ağlar geliştikçe ve olgunlaştıkça, müşterileri, tüccarları, hissedarları ve topluma değerlerini ölçmek de ekonomik açıdan kolaylaşmaktadır (Brynjolfsson, Hu, & Smith, 2003, s. 1581)

## 8. Paylaşım Ekonomisi

21. yüzyılın temel ekonomik kaynağını malzeme, emek ya da sermaye oluşturmamaktadır. Temel ekonomik kaynak bu yüzyılda bilgidir. Üstün bilgi işlem yeteneklerinden dolayı bilgi teknolojileri ve bilginin paylaşımı artık daha iyi ortamlarda kullanılmaktadır (Achrol & Kotler, 1999, s. 146). Tüketime yönelik tutumlar son yıllarda değişmiş olup ekolojik, toplumsal ve gelişimsel etki üzerinde artan endişeyide beraberinde getirmiştir. İklim değişikliği, toplumsal tüketim gibi sorunlardan dolayı artan endişeler, "işbirlikçi tüketim" / "paylaşım ekonomisini" tüketiciler için çekici bir alternatif haline getirmiştir. İnternetin yaygınlaşması ile birlikte bilgi teknolojilerinin geliştirilmesi, kullanıcı

tarafından oluşturulan içerik, paylaşım ve işbirliğini destekleyen çevrimiçi platformların geliştirilmesini sağlamıştır (Hamari, Sjöklint, & Ukkonen, 2016, s. 2408). İşbirlikçi tüketim, bir ücret veya başka bir tazminat için bir kaynağın edinilmesini ve dağıtımını koordine eden insanların tüketimi olarak tanımlanmaktadır. İşbirlikçi tüketim örgütlü sistemlerde veya ağlarda gerçekleşmektedir. Katılımcıların, mal, hizmet, ulaştırma çözümleri alan veya para kiralama, borç verme ve takas şeklinde paylaşım faaliyetlerinde bulunmalarıdır. Böylelikle, işbirlikçi tüketim, herhangi bir tazminatın söz konusu olmadığı paylaşım faaliyetlerinin yanı sıra, kalıcı bir mülkiyet devri teşkil eden hediye vermeyi de kapsamaz (Möhlmann, 2015, s. 194).

Paylaşım ekonomisi sayesinde küresel firmalar ürünlerin satışı üzerindeki vurguyu azaltmakta ve sahiplikten erişime geçiş sürecine yönelmektedir. Bu bağlamda pazarlamanın bu ekonomik değişkenden oldukça yararlanmaktadır (Rifkin, 2014). Toplu olarak "paylaşım ekonomisi" olarak bilinen eşler arası platformların ortaya çıkması, insanların ücret temelli paylaşım yoluyla az kullanılmış envanterden ortaklaşa yararlanmasını sağlamıştır. Böylelikle paylaşım ekonomisinin bu durumu pazarlamacılar ve araştırmacılara çeşitli kapılar açmıştır. Şimdiye kadar Airbnb, Uber, Lyft ve TaskRabbit gibi firmaların sunduğu hizmetler paylaşım ekonomisi sayesinde şimdiden kabul edilmişlerdir. Eşler arası platformların hızlı bir şekilde büyümesi iki temel faktör tarafından mümkün kılınmıştır. Bunlar; teknoloji yenilikleri ve arz yönlü esnekliktir. Teknolojik yenilikler bir yandan tedarikçiler için piyasaya giriş sürecini kolaylaştırdı, diğer yandan tüketiciler için aranabilir listeleri kolaylaştırdı ve işlem masraflarını azalmasını sağladı. Arz yönlü esneklik ise, bu platformların bir başka ayırt edici özelliğini paylaşım ekonomisi ile vurgulamaktadır (Zervas, Proserpio, & Byers, 2017, s. 687).

### **Sonuç**

Pazarlamanın ekonominin bir alt disiplini olarak dünyaya geldiği su götürmez bir doğrudur. Ancak her yeni doğan bir birey gibi pazarlamada anne rahmi olan ekonomiden beslenerek dünyaya gelmesi sonrası çeşitli bir çok farklı alanlardan etkilenmiş ve günümüze kadar gelişimini büyük bir hızla sürdürmüştür. Bu gelişimlerin ekonomi tabanının incelenmesi adına yapılan bu çalışmaya göre; ekonominin bir bilim olarak doğuşu olan 1850'lerde yani Adam Smith ve klasik ekonomistlerin görüşlerinin artmaya başladığı dönemlerde, pazarlamanın bir disiplin olarak ortaya çıkmasındaki temel sebebin aslında ekonominin tanımında olduğu görülmektedir. Kıt kaynaklar ve bu kaynakların yönetimini ekonomi ele almışken pazar ve pazarın içerisindeki kıt kaynakların tahsisi için pazarlamanın ortaya çıkmasını sağlamışlardır. Böylelikle 1850'den başlayan klasik dönem ve 1950'lere kadar uzanan bu dönemin içerisinde meydana gelen başlıca sorunlar olan fiyat, fiyatlandırma, dağıtım, kıtlık ve tekel piyasa gibi unsurlar pazarlamanın ekonomi temelinde kalması ve bu temel doğrultusunda aynı sorunlar ile ilgilenmesine sebep vermektedir.

1950'lerden sonra ise pazarlama dünyası ekonomik olmayan göstergelerden etkilenmeye ve disiplinler arası çalışmalara yönelerek 1980'lere kadar ekonomik olmayan bir dönem içerisinde farklı bir altyapı oluşturmaya başlamıştır. Bu dönemde tüketicinin aslında pazarda sonsuz istekleri olan bir varlıktan ziyade bir müşteri olduğu ve kendi seçimleri gerek hale halkı olarak gerek bir birey olarak farklı değişkenlerden etkilenerek gerçekleştirdiği düşüncesi üzerine odaklanılmıştır. Böylelikle pazarlama bu dönem boyunca ekonomik

olmayan disiplinlerden başlıca psikoloji, sosyoloji ve antropoloji ile beraber büyümesine devam etmiştir.

1980'den yeni milenyum kadar olan dönemde ise kızgın rekabet koşulları, üretimin artmasından dolayı post-kıtlık dönemi, ekolojik dengenin bozulması gibi çeşitli sorunlarla uğraşmıştır. Bu döneme kadar alt bir bilim olarak görülen pazarlama bu dönemde artan rekabetten sadece ekonomik göstergelerin kullanılarak sorunların aşılamayacağını ancak müşterilerde değer yaratarak hayatta kalınabileceğini savunmuştur. Bunun sonucunda ise dönem sonuna kadar etkili olacak bir kavram olan deneyim kavramı pazarlama ile ekonomiyi birleştirmiş ve aynı düzeyde bir bilim olarak algılanmasını sağlamıştır. Öte yandan ekolojik sistemin bozulması pazarlamanın sosyolojiden almış olduğu etik kavramını uyandırmış olup dengenin sağlanmasının ve gelecekte sürdürülebilirliği korumak adına yeşil pazarlama gibi çevreci faktörleri ortaya çıkarmıştır. Dönemin sonlarına doğru ise teknolojinin ve bilginin hızla gelişmesi ve ülkelerin refah düzeylerinin en üst düzeylere çıkarabilmesi adına ise bu sefer ekonomistlerden bir hamle gelerek değişim ekonomisi ile dijital ekonomiye yönelmesi gerektiği gelecekte dijital ekonominin dünya ekonomisi ve ulusların refahı için gerekli olduğu savunulmuştur.

Yeni milenyum sonrası dönemde artık pazarlama tamamen bütünleşik ve gelişmesini hızla sürdüren bir yapıya bürünmüştür. Pazarlamanın bu dönem içerisinde çeşitli firmalar ve kuruluşlar ile birlikte çalışmalarının hızlandırılması sayesinde fark edilen bir durum olan "yeni nesilin alışkanlıkları" ve artık tamamen farklı bir dünyaya adım atıldığı görüşü ise işbirliği çağının ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bu işbirliği çağı yani diğer bir deyişle paylaşım ekonomisi kavramının yine pazarlamacılar tarafından ortaya atılması ve geliştirilmesi üzerine aslında gelecek refahının dijital ekonomi ile olmadığı ve tamamen sahipliğin yok olduğu bir paylaşım ekonomisi ile gerçekleşeceği görülmüştür. Bu durumda sadece tahmin ve varsayımlar üzerine yola çıkmak yerine teoriyi direk uygulayan ve her yönü ile test ve kontrol eden, farklı görüşleri bünyesinde barındıran pazarlama ekonomiden bir tık ileriye geçmiştir.

Öte yandan anne metaforu ile benzettiğimiz ekonomi ise pazarlamadan sonra yeni bir birey dünyaya getirmeyip hızlı bir şekilde yaşlanmasını sürdürmüş ve değişen dünya koşullarına ayak uydurabilmesi adına yeni ve güncel bir birey olan pazarlamadan beslenmeye başlamıştır. Kısacası değişen dünya koşulları ve yeni nesil tüketicilerin istek ve arzularındaki farklılıklar artık bildiğimiz ekonominin sonu getirmiştir. Böylelikle pazarlamadaki güncel yaklaşımlar ve ekonominin sadece ekonomistlere bırakılmaması gerektiği düşüncesi tekrar gün yüzüne çıkmıştır.

2019

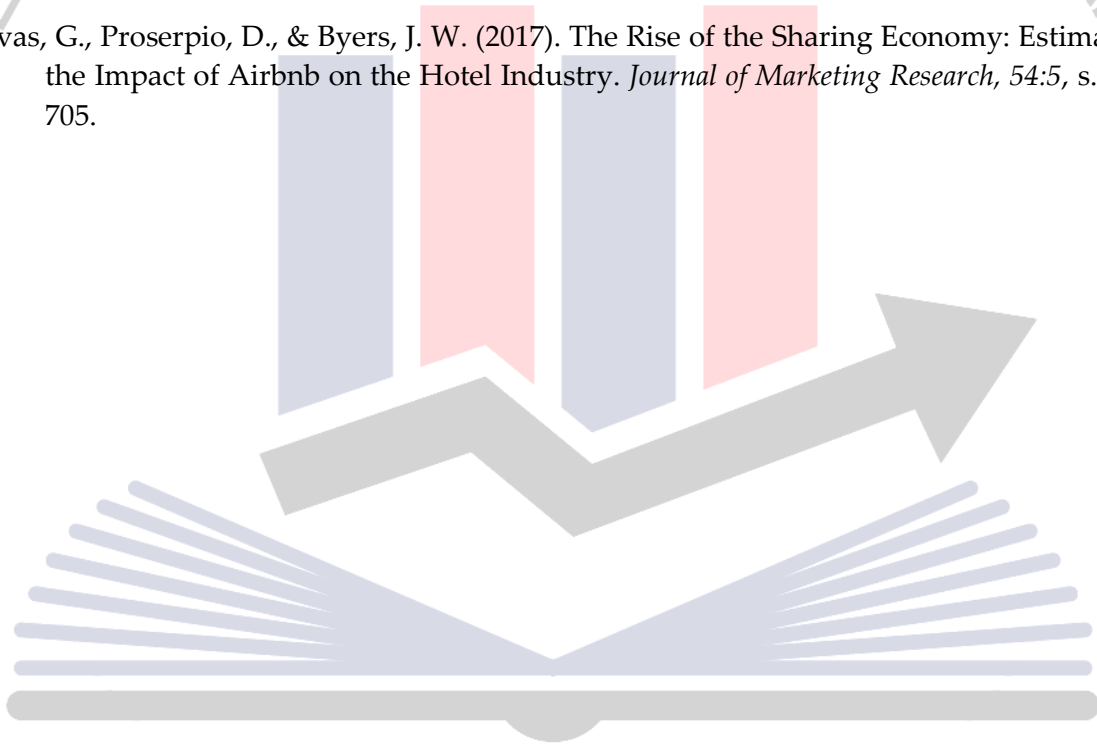
GAÜNİİBFD

### Kaynakça

- Achrol, R. S., & Kotler, P. (1999). Marketing in the Network Economy. *Journal of Marketing*, 63, s. 146-163.
- Alderson, W. (1952). Psychology for Marketing and Economics. *Journal of Marketing*, 17:2, s. 119-135.
- Arndt, J. (1981). The political economy of marketing systems: Reviving the institutional approach. *Journal of Macromarketing*, 1:2, s. 36-47.
- Arndt, J. (1983). The Political Economy Paradigm: Foundation for Theory Building in Marketing. *Journal of Marketing*, 47:4, s. 44-54.
- Bator, F. M. (1958). The anatomy of market failure. *The quarterly journal of economics*, 72:3, s. 351-379.
- Bookchin, M. (1971). *Post-scarcity anarchism*. Berkeley: Ramparts Press.
- Brynjolfsson, E., Hu, Y., & Smith, M. D. (2003). Consumer Surplus in the Digital Economy: Estimating the Value of Increased Product Variety at Online Booksellers. *Management Science*, 49:11, s. 1580-1596.
- Demsetz, H. (1969). Information and efficiency: another viewpoint. *The journal of law and economics*, 12:1, s. 1-22.
- Erdoğan, B. Z., & Çiftçi, S. D. (2015). Uygulamalı Sentez bir Bilim Olarak Pazarlama. s. 1-21.
- Goodman, M. K. (2004). Reading fair trade: political ecological imaginary and the moral economy of fair trade foods. *Political geography*, 23:7, s. 891-915.
- Gordon, R., Carrigan, M., & Hastings, G. (2011). A framework for sustainable marketing. *Marketing Theory*, 11:2, s. 143-163.
- Hamari, J., Sjöklint, M., & Ukkonen, A. (2016). The Sharing Economy: Why People Participate in Collaborative Consumption. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 67:9, s. 2407-2059.
- Horsky, D., & Sen, S. K. (1980). Interfaces Between Marketing and Economics . *The Journal of Business*, 53:3, s. 5-12.
- Houston, F. S., & Gassenheimer, J. B. (1987). Marketing and Exchange. *Journal of Marketing*, 51:4, s. 3-18.
- Kotler, P. (1972). A Generic Concept of Marketing. *Journal of Marketing*, 36:2, s. 46-54.
- Kotler, P. (1974). Marketing during Periods of Shortage. *Journal of Marketing*, 38:3, s. 20-29.
- Madsen, E. K., & Pederson, K. (2013). From price theory to marketing management: Danish contributions 1930-1960. *Journal of Historical Research in Marketing*, 5:2, s. 172-191.
- Möhlmann, M. (2015). Collaborative consumption: determinants of satisfaction and the likelihood of using a sharing economy option again. *Journal of Consumer Behaviour*, 14:3, s. 193-207.



- Mutula, S. M., & Van Brakel, P. (2007). ICT skills readiness for the emerging global digital economy among small businesses in developing countries: Case study of Botswana. *Library Hi Tech*, 25:2, s. 231-245.
- Pine, B. J., & Gilmore, J. H. (1998). Welcome to the Experience Economy. *Harvard business review*, 76, s. 97-105.
- Polonsky, M. J. (1994). An Introduction To Green Marketing. *Electronic Green Journal*, 1:2.
- Rifkin, J. (2014). *The zero marginal cost society: The internet of things, the collaborative commons, and the eclipse of capitalism*. St. Martin's Press.
- Tapscott, D. (1996). *The Digital Economy: Promise and peril in the age of networked intelligence*. New York:: McGraw-Hill.
- Varey, R. (2010). The economics basis of marketing. *Marketing theory: A student text* (s. 101-120). içinde
- Zervas, G., Proserpio, D., & Byers, J. W. (2017). The Rise of the Sharing Economy: Estimating the Impact of Airbnb on the Hotel Industry. *Journal of Marketing Research*, 54:5, s. 687-705.



2019

GAÜNİİBFD